

Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX

**der Einrichtungen der Eingliederungshilfe
des Caritasverbandes Brilon e.V.**

Brilon, 06.02.2024
(3. Überarbeitung)



Caritasverband
Brilon e.V.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Leitbild, Haltung und Chronik**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Risikoanalyse**
 - 3.1 Definitionen von Gewalt
 - 3.2 Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse
 - 3.3 Durchführung der Risikoanalyse
 - 3.4 Schlussfolgerungen aus den Risikoanalysen
 - 3.4.1 Risikoanalyse durch Projektgruppe: Klient*innen-Ebene
 - 3.4.2 Risikoanalyse durch Klient*innen
 - 3.4.3 Risikoanalyse durch Projektgruppe: Mitarbeiter*innen- und Leitungsebene
 - 3.5 Umgang mit Risiken
- 4. Präventionsstrategie**
 - 4.1 Fortbildungskonzept
 - 4.2 Präventionsfachkräfte
 - 4.3 Sexualpädagogische AG
 - 4.4 Handlungsleitfaden gegen (sexualisierte) Gewalt
 - 4.5 Konzeption zur Sexualpädagogischen Arbeit im Caritasverband Brilon
 - 4.6 Konzept Freiheitsentziehende Maßnahmen und Vermeidung von Freiheitsentziehenden Maßnahmen
 - 4.7 QM-Verankerung weiterer Konzepte
 - 4.8 Maßnahmen zur Stärkung von Menschen mit Behinderung
- 5. Interventionskonzept**
 - 5.1 Umgang mit erfolgten Grenzverletzungen und Übergriffen: Handlungstabellen
 - 5.2 Umgang mit zurückliegenden Fällen
 - 5.3 Rehabilitation von beschuldigten Personen bei falscher Verdächtigung
- 6. Umgang mit dem Personal/ Personalauswahl**
 - 6.1 Persönliche Eignung/ Personalauswahl
 - 6.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
 - 6.3 Verhaltenskodex
 - 6.4 Externe Kooperationspartner*innen
- 7. Beschwerdeverfahren**
 - 7.1 Beschwerdeweg
 - 7.2 Niedrigschwellige Beschwerdewege
 - 7.3 Beschwerdewege (intern und extern) bei begründeter Vermutung oder dem Wissen über Übergriffe
- 8. Kooperationen**
 - 8.1 Austauschprozess mit Behörden
 - 8.2 Weitere Kooperationen

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Caritas heißt übersetzt Nächstenliebe. Das heißt konkret, dass wir unseren Nächsten mit Achtung, Respekt und Wertschätzung begegnen, und zwar mit Herz, Hand und Verstand. Diese Grundhaltung gilt sowohl in privaten als auch in beruflichen Kontexten.

Auf dem Dienst am Nächsten liegt unser Augenmerk als Caritas, einerlei ob ehren- oder hauptamtlich. Der Dienst am Nächsten existiert nur in Begegnungen, also im Miteinander. Oftmals begegnen und begleiten wir Menschen, die auf unsere Hilfe angewiesen sind. Wir wissen das; aber wir nutzen dieses Wissen nicht aus. Wir verstehen genau das Gegenteil als unseren Auftrag: Wir achten die einzigartige Persönlichkeit und unantastbare Würde jedes einzelnen Menschen, den wir als Caritas im Leben begleiten dürfen. Dazu zählt, diesen Menschen vor seelischen und körperlichen Schäden, Missbrauch und Gewalt jeder Art zu schützen. Auch das gehört zu unserem Auftrag, dem wir als ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende der Caritas seit jeher folgen.

Mit dem vorliegenden Gewaltschutzkonzept wollen wir den Mitarbeitenden unserer Dienstgemeinschaft sowohl praktische Anleitung als auch Handlungssicherheit an und buchstäblich in die Hand geben. Denn Achtung im doppelten Wortsinne ist gefragt, wollen wir die Menschen verantwortungsbewusst und professionell auf ihren Lebenswegen begleiten.

Dabei wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Heinz-Georg Eirund
Vorstand

Brilon im März 2022

Die leistungsberechtigten Personen werden im Folgenden überwiegend Klient*in genannt.
Erstauflage: März 2022

1. Leitbild und Haltung

Bereits 2018 erarbeitete der Caritasverband Brilon e.V. gesamtverbandlich ein Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn. Das Institutionelle Schutzkonzept wurde im Träger-QM verankert. Die Inhalte werden in allen Einrichtungen des Verbandes geschult und in den Arbeitsalltag integriert.

Das folgende **Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX** greift wesentliche Punkte des Institutionellen Schutzkonzeptes auf und fokussiert noch einmal konkret die Teilhabeangebote der Eingliederungshilfe des Caritasverbandes Brilon e.V.

„Dem Menschen dienen“ lautet das Leitbild des Caritasverbandes Brilon e.V. und dieser Grundsatz bildet die Basis sowohl für das professionelle und ehrenamtliche Selbstverständnis der Mitarbeitenden als auch für die konzeptionelle Ausrichtung der Dienste und Einrichtungen.

Wir übernehmen Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen, schützen ihren Wert und ihre Würde und leisten vorbeugende, aktivierende und ganzheitliche Hilfe.

Wir wünschen uns im Caritasverband Brilon

- eine Kultur der Offenheit und Achtsamkeit für einander
- Begegnungen auf Augenhöhe und Empowerment der Menschen
- Gesprächsbereitschaft und einen offenen Dialog.

Das schafft eine Basis, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einer Behinderung, schutz- und hilfebedürftige Menschen sowie alle Mitarbeitenden sich ermutigt fühlen sollen, sich mitzuteilen und das Gefühl erhalten, ernst genommen und gehört zu werden in ihren Anliegen.

Wenn Menschen nicht, noch nicht oder nicht mehr benennen und für sich sprechen können, wie man ihnen begegnen soll, ist es umso wichtiger, klare Regelungen im Miteinander zu schaffen, die wir in Form des Verhaltenskodex (inklusive einer Version in leichter Sprache) erarbeitet haben. Begrifflichkeiten wie beispielsweise Nähe und Distanz müssen thematisiert werden, da sie schwer fassbar sind und individuell ausgelegt und empfunden werden können.

Unser Ziel ist es, in allen Bereichen für die Thematik „(sexualisierte) Gewalt“ zu sensibilisieren und einen achtsamen, präventiven Umgang zu pflegen. Hierbei schafft ein Gewaltschutzkonzept Sicherheit, Orientierung und Verbindlichkeit für alle Beteiligten.

Darüber hinaus bleibt es unverzichtbar, die Klient*innen und die Mitarbeitenden kontinuierlich fortzubilden, sie zu stärken „Nein“ zu sagen, hinzusehen und zu handeln und Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für diesen Bereich zu institutionalisieren.

Bereits seit über 30 Jahren setzt sich die Behindertenhilfe des Caritasverband Brilon e.V. mit dem Thema Gewaltprävention auseinander und entwickelt entsprechende Angebote für Klient*innen und Mitarbeiter*innen.

Chronik: Prävention von (sexualisierter) Gewalt in der Behindertenhilfe des Caritasverbandes Brilon e.V.

seit 1992	Sexualpädagogische AG: Fortbildungen und Bildungsangebote für Menschen mit Behinderung, Selbstverteidigungskurse, Puppentheater
2008	Sexualpädagogisches Konzept
2009	Handlungsleitfaden gegen (sexualisierte) Gewalt der Behindertenhilfe
2011	Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeiter*innen
2015	Präventionsschulungen für Mitarbeiter*innen in der Behindertenhilfe
2016	Konzept Freiheitsentziehende Maßnahmen/ Konzept zur Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen/ Konzept Gewaltprävention in der Betreuung und Pflege im QM der Teilhabeangebote der besonderen Wohnformen
2018	alle 5 Jahre und bei Neuanstellung: Anforderung von erweiterten Führungszeugnissen der Mitarbeiter*innen
2018	Fertigstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes des Caritasverbandes Brilon e.V.
2019	Interne Schulung aller Fachbereiche des Verbandes: Institutionelles Schutzkonzept des Caritasverbandes Brilon e.V. und die Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn
2021	fortlaufend: Blended Learning Präventionsschulungen aller Mitarbeiter*innen aller Fachbereiche des Verbandes über den Caritascampus Köln; Mitarbeiter*innen der Behindertenhilfe werden mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Behindertenhilfe“ geschult
2021	Annahme der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
2022	Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX
2022	Beitritt der Werkstätten für Menschen mit Behinderung des Caritasverbandes Brilon e.V. zur „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung“

2. Geltungsbereich

Der Caritasverband Brilon e.V. bietet in den Geschäftsfeldern **Teilhabe Arbeit+ Bildung** und **Beratung+ Erziehung+ Teilhabe** Leistungen für Menschen mit einer Behinderung an. Dieses Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX gilt demnach für folgende Fachbereiche mit ihren Einrichtungen und Diensten:

Geschäftsfeld Arbeit+ Bildung
Werkstätten St. Martin
Werkstätten St. Martin (mit insgesamt 6 Standorten in Brilon, Winterberg und Marsberg) Mühlenweg 58 59929 Brilon

Geschäftsfeld Beratung+ Erziehung+ Teilhabe
Teilhabe Wohnen
Teilhabeangebote der besonderen Wohnform für Menschen mit einer Behinderung (Standorte: Brilon und Winterberg) und/oder einer chronifizierten Suchterkrankung (Standort: Winterberg) Mühlenweg 58c 59929 Brilon
Ambulant Betreutes Wohnen Gartenstr. 8+10 59929 Brilon Hauptstr. 30 59955 Winterberg
Ergänzende Angebote
Sozialraumorientierung Gartenstr. 10 59929 Brilon
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung Hohlweg 8 59929 Brilon

Das Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX wurde bewusst einrichtungsübergreifend erarbeitet. Das Interventionskonzept entspricht der gesamtverbandlichen Vorgehensweise des Trägers Caritasverband Brilon e.V. Auch bezüglich der Personalauswahl und dem Thema Beschwerdemanagement setzen wir in allen Diensten und Einrichtungen einen gesamtverbandlichen Standard voraus. Beim Präventionskonzept greifen viele Angebote ineinander oder finden einrichtungsübergreifend statt (z.B. sexualpädagogische AG). Eine gute Kommunikation und Schnittstellenarbeit innerhalb der Geschäftsfelder, die mit Menschen mit einer Behinderung arbeiten, ist ein Baustein von gelingender Prävention.

Die Dienste und Einrichtungen, die Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung begleiten, werden über ein eigenes Gewaltschutzkonzept abgedeckt.

3. Risikoanalyse

3.1 Definitionen von Gewalt

- körperliche Gewalt: körperliche Misshandlung und Schädigung eines anderen Menschen, z.B. treten, schubsen, schlagen, schütteln (Babys/Kinder), boxen, mit Gegenständen prügeln, Verbrennungen (z.B. mit Zigaretten), unerwünschtes Fixieren etc.
- psychische Gewalt: Psychische Gewalt ist nicht so offensichtlich wie körperliche Gewalt. Die Spektrum psychischer Gewalt ist allerdings groß, z.B. bevormunden, beschimpfen, beschämen, diffamieren, drohen, nötigen, Angst machen, gezieltes Isolieren und von einem anhängig machen (Kontaktverbote zu Familie und Freunden, einsperren etc.), Liebesentzug, gezieltes Entmutigen und klein machen, Angst als Erziehungsmittel, Gewalt an Familienmitgliedern, Vernachlässigung, Missbrauch. Psychische Gewalt ist immer auch Teil von jeder anderen Form von Gewalt.
- sexualisierte Gewalt: gezielte Demütigung, Erniedrigung und Schädigung eines anderen Menschen mit sexuellem Bezug, z.B. sexuelle Belästigung, aufgezwungene sexuelle Handlungen. Zentral für sexualisierte Gewalt ist der Missbrauch von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.
- strukturelle Gewalt: Gewalt ist in ein System eingebettet, z.B. gezieltes Vorenthalten von Rückzugsmöglichkeiten, keine Freiräume/Privatsphäre (wie beispielsweise keine abschließbaren Zimmer/Toiletten), ungleiche Machtverhältnisse, fehlende Mitbestimmung etc.

(vgl. <https://www.gewaltinfo.at/>, Stand: 07.02.2022 und „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, S. 38-39)

Im Rahmen der im folgenden Abschnitt beschriebenen Risikoanalysen wurde ein mögliches Szenario immer in der Perspektive „Grenzverletzung“ und in der Perspektive „Übergriff“ betrachtet. Die Begriffe wurden von der Arbeitsgruppe folgendermaßen definiert:

Grenzverletzungen: Hierunter verstehen wir verbale (z.B. Anschreien, als „Schätzchen/Mäuschen“ bezeichnen etc.) oder körperliche (zu wenig Abstand etc.), wie zufällig wirkende Annäherungen, mangelnden Respekt vor der Persönlichkeit des anderen. Diese Grenzverletzungen können auch eine Vorstufe zur Übergriffigkeit sein und sind im Sinne der Prävention mit zu beachten. Diese Handlungen passieren nicht nur im Verborgenen.

Übergriffe: Gezielte, in der Regel körperliche, aber auch verbal massive, eine Person verletzende Handlung. Potentielle Täter*innen suchen oder planen häufig Situationen, die ihnen diese Handlungen ermöglichen. Täter*innen sorgen für Geheimhaltung.

Ergänzend zu den Definitionen der Arbeitsgruppe aus der Fachliteratur „Weiterbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt“:

Grenzverletzungen sind „Vorfälle, bei denen Personen mit ihrem Verhalten bei anderen unbeabsichtigt eine Grenze überschreiten, ohne sich dessen bewusst zu sein.“ (Tschan/Richstein, Seite 33)

Übergriffe sind „Vorfälle, bei denen Personen grenzverletzendes Verhalten trotz Ermahnung und Korrektur wiederholen“. Der Begriff **Missbrauch** beschreibt „Vorfälle, bei denen Personen Körperverletzung, sexuelle Nötigung und Beleidigung oder Missbrauch und/oder Erpressung begehen.“ (Tschan/Richstein, Seite 33) Hier geht es dann auch um strafrechtlich relevante Gewaltausmaße.

3.2 Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

In Form von Arbeitsgruppen wurden Risikoanalysen gesamtverbandlich in den verschiedenen Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Brilon e.V. durchgeführt. Das Instrument der Risikoanalyse wurde gewählt, um Gefahrenpotentiale, mögliche Gelegenheitsstrukturen, aber auch die schützenden Strukturen zu erkennen. Das kritische Überprüfen und Hinterfragen vorhandener Strukturen bildet aus unserer Sicht die Basis einer Kultur der Achtsamkeit.

Die Ergebnisse der Risikoanalysen sind die Grundlage für die Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten. Sie zeigen auf, welche schützenden Faktoren bereits installiert sind und in welchen Bereichen die Prävention von (sexualisierter) Gewalt erweitert oder überdacht werden muss.

Wir sind uns darüber bewusst, dass eine Risikoanalyse immer nur eine Momentaufnahme und Einschätzung der beurteilenden Personen ist. Von daher soll sie regelmäßig wiederholt werden: bei Veränderungen in der Einrichtung/im Dienst, bei Vorfällen, aber mindestens alle fünf Jahre.

Im Zuge der Arbeit am institutionellen Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wurden erstmalig im Jahr 2016 in den unterschiedlichen Fachbereichen Projektgruppen zur Durchführung der Risikoanalysen gebildet. Die jeweilige Projektgruppe bestand aus Leitungen, Mitarbeiter*innen und Präventionsfachkräften.

3.3 Durchführung der Risikoanalyse

Es wurde in Form einer Excel-Tabelle ein Schema zur Abfrage möglicher Szenarien (eine Situation als Grenzverletzung und als Übergriff) in möglichen Risikofeldern erstellt, die es jeweils mit einer Risikostufe (1 gering, 2 mittel, 3 hoch) zu bewerten galt.

Das Risiko „0“ wurde bewusst weggelassen, da angenommen wird, dass entsprechend benannte Risiken nie ganz auszuschließen sind.

Als Szenarien werden unterschieden:

Szenario	Beschreibung
Szenario 1	Grenzverletzungen von Mitarbeiter*innen auf Klient*innen Übergriffe von Mitarbeiter*innen auf Klient*innen
Szenario 2	Grenzverletzungen von Klient*innen auf Mitarbeiter*innen Übergriffe von Klient*innen auf Mitarbeiter*innen
Szenario 3	Grenzverletzungen von Klient*innen zu Klient*innen Übergriffe von Klient*innen zu Klient*innen
Szenario 4	Grenzverletzungen von Dritten auf Klient*innen Übergriffe von Dritten auf Klient*innen
Szenario 5	Grenzverletzungen von Klient*innen gegenüber Dritten (insbesondere gegenüber Kindern) Übergriffe von Klient*innen gegenüber Dritten (insbesondere gegenüber Kindern)
Szenario 6	Grenzverletzungen von Mitarbeiter*innen auf Mitarbeiter*innen Übergriffe von Mitarbeiter*innen auf Mitarbeiter*innen

Szenario 7	Grenzverletzungen von Vorgesetzten auf Mitarbeiter*innen Übergriffe von Vorgesetzten auf Mitarbeiter*innen
------------	---

Mögliche Risikofelder:

mögliche Risikofelder
Standardgesprächssituationen mit Einzelpersonen
besonders emotionale Gesprächssituationen
Pflegesituationen in Einzelsituationen
Verletzung der Intimsphäre
hohe Abhängigkeit
geringes Wissen zum Thema Sexualität (Aufklärung)
Fahrsituationen (Einzelfahrten)
Fahrsituationen (großer Bulli/Bus)
Hausbesuche
Sport/Schwimmen/Einzeltherapien
Feste und Feiern
Untersuchungen durch Betriebsärzt*innen
Untersuchungen mit Krankenpfleger*innen/Ärzt*innen
falsche Anschuldigungen gegenüber Mitarbeiter*innen
Fotos machen, Filme auf dem Handy
Unübersichtlichkeit in der Großgruppe
Waschräume und Toiletten
Ferienfreizeiten
Freizeitangebote in der großen Gruppe
falsche Anschuldigungen gegenüber Mitarbeiter*innen
Fotos machen, Filme auf dem Handy
Unübersichtlichkeit in der Großgruppe
Waschräume und Toiletten
Ferienfreizeiten
Freizeitangebote in einer großen Gruppe

Je nach Fachbereich und Einrichtung oder Dienst war es möglich, Risikofelder zu streichen oder zu ergänzen. Die Risikoanalyse mittels Tabelle wurde mit einem Fragebogen mit fachbereichsspezifischen Fragen ergänzt.

Die zusätzlichen Fragebögen dienten dazu, noch offene Fragen abzudecken oder die Fachbereiche näher zu erläutern. Interviewt wurden Einrichtungsleitungen, Mitarbeiter*innen und Präventionsfachkräfte.

3.4 Schlussfolgerungen aus den Risikoanalysen und den ergänzenden Fragen/Fragebögen

3.4.1 Risikoanalyse durch Projektgruppe: Klient*innen-Ebene

Im Bereich der Klient*innen-Ebene wurden die Szenarien 1-5 ausgewertet, die die Klienten-Ebene umfassen. Hier sind die Klienten*innen des Verbandes im Fokus; sowohl im Hinblick auf ihre Hilfe- und Schutzbedürftigkeit, aber auch, wenn sie selbst grenzüberschreitend oder übergriffig werden sollten.

Betrachtet wurden im Rahmen einer Arbeitsgruppe die Fachbereiche Teilhabe Arbeit, Teilhabe Wohnen und Teilhabe Kinder mit den Einrichtungen:

- besondere Wohnform
- Ambulant Betreutes Wohnen
- Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Aufgelistet werden die Risikofelder und Szenarien mit mittlerem-hohem Risiko.

hohes- mittleres Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffe
grundsätzlich:
Verletzungen der Intimsphäre
geringes Wissen zum Thema Sexualität
Hausbesuche
Pflegesituationen 1:1
Fahrsituationen 1:1
durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen
hohe Abhängigkeit
freiheitsentziehende Maßnahmen
durch Klient*innen gegenüber Klient*innen
1:1 Gesprächssituationen/ Spielsituationen (z.B. Puppenecke im Kindergarten)
Situationen ohne Aufsicht/ Betreuungspersonal (z.B. gegenseitige Besuche auf den Zimmern/Wohnungen)
Fahrsituationen
Feste
Sport
Spielen auf dem Außengelände (Kindergarten)

In dem blau unterlegten Bereich steigt auch das Risiko von Grenzverletzungen oder Übergriffen von Dritten auf Klient*innen oder von Klient*innen gegenüber Dritten/fremden Menschen.

Aus den ergänzenden Gesprächen im Fachbereich der Behindertenhilfe lässt sich hinzufügen, dass Menschen mit Behinderung oft die Begrifflichkeiten fehlen, um (sexualisierte) Gewalterfahrungen zu benennen, da sie nicht oder nur unzureichend aufgeklärt worden sind.

Generell gelten Menschen mit einer Behinderung gesellschaftlich gesehen oft als weniger glaubwürdig als Menschen ohne eine Behinderung und sie trauen sich deshalb und/oder durch Beeinflussung von Täter*innen nicht, sich Unterstützung zu holen.

Häufig stehen die Menschen auch vor der Schwierigkeit, dass Unterstützungsmöglichkeiten nicht bekannt und nicht barrierefrei zugänglich sind oder nicht selbstständig in Anspruch genommen werden können. (vgl. auch Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“).

3.4.2 Risikoanalyse durch Klient*innen:

Im März und April 2022 fand ein erneuter Durchgang von Risikoanalysen in den Fachbereichen Teilhabe Wohnen und Teilhabe Arbeit unter direkter Beteiligung von Klient*innen im Rahmen der Sitzungen des Bewohnerbeirates und des Werkstatrates statt.

Risikoanalyse Bewohnerbeirat besondere Wohnform

Die Gesprächsführung wurde von einer Präventionsfachkraft des Geschäftsfeldes übernommen. Begleitet wurde die Sitzung zudem von Mitarbeiter*innen der besonderen Wohnform.

Die Tabelle, die im Verband zur Risikoanalyse genutzt wird, wurde in einfacher Sprache erklärt und vorgestellt. Die abzufragenden Risikofelder wurden mit Beispielen erklärt und auf den Alltag der Klient*innen übertragen.

Es wurden die Szenarien 1-3 besprochen und ausgewertet. Die Klient*innen schätzen die Risikofelder im Kontext **Grenzverletzungen** folgendermaßen ein:

Risikofeld	Auswertung
1:1 Gespräche	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
1:1 Pflege-situationen	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering
Verletzung der Intimsphäre	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: hoch
1:1 Fahrsituationen	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: gering Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Feste und Feiern	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: gering Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
falsche Anschuldigungen	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Fotos machen	<ul style="list-style-type: none"> durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: / durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel Klient*innen gegenüber Klient*innen: gering

Ein hohes Risiko für Grenzverletzungen wird durch die Klient*innen im Bereich „Verletzung der Intimsphäre“ vermutet.

Insgesamt lässt sich aber feststellen, dass es für die Klient*innen schwer vorstellbar zu sein scheint, dass ihnen durch Mitarbeiter*innen Unrecht geschehen könnte (Angabe eines geringen Risikos durch Mitarbeiter*innen bei Gesprächen, Pflegesituationen, in Fahrsituationen, bei Feste und Feiern, „Fotos machen“). Sie scheinen ein großes Vertrauen in die für sie zuständigen Mitarbeitenden zu haben. Diese Beobachtung führt zu weiteren inhaltlichen Bearbeitungs- und Beobachtungspunkten:

- Abgleich mit Ergebnissen der Zufriedenheitsbefragungen
- Bearbeitung der Frage: Inwiefern sind Menschen mit einer (hier: geistigen) Behinderung darüber informiert, welche Verhaltensweisen ihnen gegenüber in Ordnung und nicht in Ordnung sind? Welche Erfahrungen bringen sie mit aus ihrem Leben?

- Konnten die Teilnehmer*innen die Risikoanalyse auf ihren Alltag übertragen?
Konnten sie sich etwas unter den Risikofeldern vorstellen?

Risikoanalyse Werkstatttratt Werkstätten St. Martin

Die Gesprächsführung wurde von einer Präventionsfachkraft des Geschäftsfeldes übernommen. Begleitet wurde die Sitzung zudem von Mitarbeiter*innen der Werkstätten.

Die Tabelle, die im Verband zur Risikoanalyse genutzt wird, wurde in einfacher Sprache erklärt und vorgestellt. Die abzufragenden Risikofelder wurden mit Beispielen erklärt und auf den (Arbeits-)Alltag der Klient*innen übertragen.

Es wurden die Szenarien 1-3 ausgewertet. Die Klient*innen schätzen die Risikofelder im Kontext **Grenzverletzungen und Übergriffe** folgendermaßen ein:

Risikofeld	Einschätzung
1:1 Gespräche	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering-mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: gering-mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
emotionale Gesprächssituationen	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel-hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
1:1 Pflege-situationen	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel-hoch • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: keine Angabe
Verletzung der Intimsphäre	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
hohe Abhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: hoch • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
geringes Wissen zum Thema Sexualität (Aufklärung)	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel-hoch
1:1 Fahrsituationen	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
Fahrten im großen Bulli/Bus	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Hausbesuche	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
Sport/Schwimmen/ Einzeltherapien	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel

	<ul style="list-style-type: none"> • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Feste und Feiern	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Untersuchungen Betriebsarzt	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering-mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: gering-mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
falsche Anschuldigungen	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel-hoch
Fotos machen	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: gering-mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Filme auf dem Handy	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
Unübersichtlichkeit in Großgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel-hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: hoch
Waschräume/ Toiletten	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: mittel-hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel
Ferienangebote	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel-hoch
Freizeitangebote in großer Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen: mittel • durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen: hoch • Klient*innen gegenüber Klient*innen: mittel

In der Risikoanalyse, die in der Werkstatt mit dem Werkstatttrat durchgeführt wurde, wird im Durchschnitt ein mittleres potentielles Risiko vermutet.

In der Tendenz gehe laut der Einschätzung der Teilnehmer*innen ein Risiko eher von den Klient*innen (häufige Angabe von „hoch“) aus.

Beim Risikofeld 1:1 Gesprächssituationen und „Fotos machen“ wird nur ein geringes – mittleres Risiko durch Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen vermutet. Im Bereich des Risikofeldes „hohe Abhängigkeit“ wird jedoch durchaus ein hohes Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffen durch Mitarbeitende gegenüber Klient*innen angenommen.

gegenüber Mitarbeiter*innen und Leitungen gegenüber Mitarbeiter*innen. Hier wurden die einzelnen Ergebnisse aus den verschiedenen Fachbereichen addiert und ein Mittelwert für eine Gesamt-Auswertung ausgerechnet. Ab der Nachkommastelle 5 wurde jeweils auf die höhere Risikostufe aufgerundet.

Das Szenario „Grenzverletzungen/Übergriffe von Mitarbeiter*innen gegenüber Mitarbeiter*innen“ ergibt in der Auswertung folgendes Ergebnis:

mittleres Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffe
Mitarbeiter*innen gegenüber Mitarbeiter*innen
1:1 Gesprächssituationen
emotionale Gesprächssituationen
Verletzungen der Intimsphäre
hohe Abhängigkeit
1:1 Fahrsituationen
Feste und Feiern
Fotos machen
Filme auf dem Handy
mittleres Risiko für Grenzverletzungen
Fahrten im großen Bus/Bulli
Untersuchungen Betriebsarzt
falsche Anschuldigungen gegenüber Mitarbeiter*innen
Unübersichtlichkeit in Großgruppe
Waschräume/Toiletten
Ferienangebote
Freizeitangebote
1:1 Pflegesituationen (z.B. im Rahmen von Anleitungen)

Im Szenario „Grenzverletzungen/Übergriffe von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiter*innen“ zeigt sich ein ähnliches Bild.

hohes- mittleres Risiko für Grenzverletzungen und Übergriffe
Vorgesetzte gegenüber Mitarbeiter*innen
1:1 Gesprächssituationen
emotionale Gesprächssituationen
Verletzungen der Intimsphäre
Hohe Abhängigkeit (z.B. Kenntnisse über private Lebenssituation der Mitarbeiter*innen)
1:1 Fahrsituationen
Sport
Feste/ Feiern
Untersuchung beim Betriebsarzt
falsche Anschuldigungen gegenüber Mitarbeiter*innen
Freizeitangebote in Großgruppe
mittleres Risiko für Grenzverletzungen
1:1 Pflegesituationen (z.B. im Rahmen von Anleitungen)
Fahrtsituation im großen Bus/Bulli
Unübersichtlichkeit in einer Großgruppe
Waschräume/Toiletten
Ferienmaßnahmen

Zusammenfassung aller Risikoanalysen:

Das potentielle Risiko einer Grenzverletzung bzw. eines Übergriffes ist als mittel bis hoch zu bewerten. Potentiell kann in jedem Risikofeld etwas passieren, die Höhe des Risikos an sich kann aber je nach Zielgruppe und Alter der Klient*innen variieren.

Wir müssen uns als Institution darüber bewusst sein, dass die uns anvertrauten Menschen immer wieder in Situationen geraten, in denen sie hochgradig abhängig von dem Wohlwollen und Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter*innen und anderer Menschen sind. Das Schaffen von klaren Strukturen schafft Orientierung und Handlungssicherheit. Darüber hinaus brauchen wir eine Kultur der Achtsamkeit, damit Schwachstellen im System erkannt und bearbeitet werden können.

3.5 Umgang mit Risiken

Aus der Risikoanalyse ergeben sich Schlussfolgerungen, die in der folgenden Tabelle skizziert werden sollen.

Nicht alle beschriebenen Maßnahmen sollen als handlungsanweisend für Standardsituationen verstanden werden, sondern dann vorbeugend wirksam werden, wenn eine Gefahrensituation vermutet wird (z.B. Tür offen stehen lassen in Gesprächssituationen). Die meisten Punkte jedoch sollen als selbstverständlich gelten, beispielsweise die Partizipation und Selbstbestimmung der Klient*innen unterstützen, die eigene Machtposition reflektieren, anderen Menschen auf Augenhöhe begegnen, eine hohe Transparenz schaffen und Kodizes einhalten.

Risiko	Möglichkeiten, das Risiko zu vermindern
Standard-Gesprächssituationen mit Einzelpersonen	<ul style="list-style-type: none">• Tür offenstehen lassen• Transparenz über geführte Gespräche herstellen• jemanden dazu holen
besonders emotionale Gesprächssituationen	<ul style="list-style-type: none">• im Zweifelsfall zu zweit führen• gegebenenfalls abbrechen
Pflegesituationen in Einzelsituationen	<ul style="list-style-type: none">• altersgerecht und nachvollziehbar erklären, welche Versorgungshandlung notwendig ist• individuelle Grenzen respektieren• nach Möglichkeit gleichgeschlechtlich pflegen• Selbstbestimmung und Beteiligung in der Pflege, Zeit geben für Reaktionen• Rufbereitschaft von Kolleg*innen• Möglichkeit der Pflegevisite
Freiheitsentziehende Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• nur nach Anordnung vom Gericht und keiner anderen Möglichkeit, Regelungen im QM, Dokumentation
Nachtdienste	

	<ul style="list-style-type: none"> • nach Möglichkeit die Einteilung von zwei Nachtdiensten/Rufbereitschaft
Verletzung der Privatsphäre und Intimsphäre	<ul style="list-style-type: none"> • einen Verhaltenskodex einhalten, z.B. vorher anklopfen und warten, bis der andere hereinbittet • vor dem Eintreten an der Haustür klingeln, auch wenn man einen Schlüssel hat • Selbstbestimmung und Beteiligung in der Pflege, Zeit geben für Reaktionen • Sorgfältiger Umgang mit anvertrauten Informationen • Klient*innen vor Blicken von außen schützen (abends Rollos runter, mit verschlossener Tür pflegen)
hohe Abhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipation und Selbstbestimmung der Klient*innen in Betreuungsprozessen und ihrer Lebensführung fördern • Eigenverantwortung von Mitarbeiter*innen fördern • eigene Machtposition reflektieren • auf Augenhöhe begegnen • positive Beschwerdekultur fördern
Geringes Wissen zum Thema Sexualität/Aufklärung	<ul style="list-style-type: none"> • wiederholte Aufklärungsangebote entsprechend den kognitiven Fähigkeiten machen • Mitarbeiter*innen sensibilisieren
Fahrsituationen (Einzelfahrten)	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrten ablehnen, wenn ein Risiko besteht • jemanden zusätzlich mitnehmen
Fahrsituationen (voller Bus)	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrer*innen sensibilisieren • Gefahrensituation Bus mit den Klient*innen thematisieren
Hausbesuche	<ul style="list-style-type: none"> • transparenten Terminkalender führen • Risiken durch sorgfältige Passung von Klient*innen und Mitarbeiter*innen minimieren
Sport/Schwimmen/Therapien	<ul style="list-style-type: none"> • gleichgeschlechtliche Umkleidekabinen bereitstellen • Glasfenster an Therapietüren einbauen
Feste/Feiern	<ul style="list-style-type: none"> • angemessenen Umgang mit Alkohol fördern • Bring- und Holdienste bereithalten • Ansprechpartner für Klient*innen benennen
Untersuchung bei Betriebsärzt*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit von Praxispersonal sichern
Untersuchung mit Krankenschwestern/Ärzt*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Anwesenheit von Betreuungspersonal sichern

Falsche Anschuldigungen gegen Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> hohe Transparenz herstellen
Fotos machen Fotodokumentation/ Wunddokumentation	<ul style="list-style-type: none"> klare Regeln aufstellen/Verhaltenskodex Einverständniserklärung des/der Klient*in muss vorliegen/Notwendigkeit wird für den/die Klient*in nachvollziehbar erklärt
Filme auf dem Handy	<ul style="list-style-type: none"> klare Regeln aufstellen/Verhaltenskodex
Unübersichtlichkeit in der Großgruppe	<ul style="list-style-type: none"> Zuständigkeiten und Ansprechpartner*innen benennen
Waschräume und Toiletten	<ul style="list-style-type: none"> Abschließmöglichkeiten schaffen Anklopfen vor dem Eintreten und warten, bis der andere herein bittet
Ferienmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> gute Planung sichern klare Strukturen aufbauen feste Ansprechpartner*innen benennen
Freizeitangebote in einer großen Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> gute Planung sichern klare Strukturen aufbauen feste Ansprechpartner*innen benennen

Darüber hinaus ergeben sich für die Einrichtungen und Dienste folgende relevante Strukturen, um Risiken zu reduzieren:

- eine regelmäßige Auseinandersetzung mit den Themen Abhängigkeitsverhältnisse, Machtgefälle und einer Kultur der Achtsamkeit
- Schaffung und Erhalt von Rahmenbedingungen (die Ernennung von zuständigen Personen, Vorhandensein von zeitlichen Ressourcen und klaren, transparenten Kommunikationswegen etc.)
- Formulierung von Umgangsregeln, die sowohl den Mitarbeiter*innen als auch den Klient*innen bekannt sind
- ein achtsamer Umgang mit Vertrauensverhältnissen
- Abbau struktureller Risiken
- stetige Fortbildung von Fachwissen
- Empowerment und von Partizipation in der Betreuungsgestaltung

4. Präventionsstrategie

4.1 Fortbildungskonzept

Im Caritasverband Brilon e.V. wurden bereits 2015 Präventionsschulungen gegen (sexualisierte) Gewalt in der Behindertenhilfe durchgeführt.

Mittlerweile hat sich hieraus ein Schulungskonzept entwickelt, mit dem alle Fachbereiche (Behindertenhilfe, Altenhilfe, Beratung und offene Hilfen, Personalabteilung, Rechnungswesen/EDV) im Verband geschult wurden bzw. kontinuierlich geschult werden.

Es gliedert sich in drei Teile:

- Schulung des Institutionellen Schutzkonzeptes und der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn, Schulung des Gewaltschutzkonzeptes nach §37a SGB IX
- Präventionsschulung: Blended Learning Schulung mit den Schwerpunkten Behindertenhilfe, Altenhilfe, Gesundheitshilfe
- anschließende Präsenzveranstaltung im Rahmen von Teamsitzungen.

Alle Mitarbeiter*innen, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen haben, werden regelmäßig intensiv fortgebildet. Auch Mitarbeiter*innen ohne Kontakt zu Klient*innen erhalten eine Basisschulung. Die Mitarbeiter*innen in leitender Position werden entsprechend ihres Verantwortungsbereiches (Personal- und Strukturverantwortung) intensiv geschult. Auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen werden fortgebildet.

Die Schulungen der Mitarbeiter*innen erfolgen mindestens alle fünf Jahre. Mitarbeiter*innen können zusätzlich an externen Fortbildungen zu dem Thema teilnehmen.

Darüber hinaus werden die Themen, z.B. Gewaltschutz, Nähe und Distanz, Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit in Fachteams und Supervision aufgegriffen und bearbeitet.

4.2 Präventionsfachkräfte

In der Behindertenhilfe gibt es weibliche Präventionsfachkräfte und auch eine männliche Präventionsfachkraft. Die Präventionsfachkräfte sind Mitarbeiter*innen oder Leitungen und sind in den Einrichtungen vor Ort tätig. Sie sind Vertrauenspersonen sowohl für die Klient*innen als auch für die Mitarbeiter*innen und beraten/ unterstützen bei Bedarf.

4.3 Sexualpädagogische AG

Seit 1992 gibt es in der Behindertenhilfe die Sexualpädagogische AG, die aus Mitarbeiter*innen der verschiedenen Dienste besteht und sich einrichtungsübergreifend einmal pro Monat trifft. Die AG arbeitet sowohl konzeptionell (Sexualpädagogisches Konzept) als auch praktisch in den Einrichtungen vor Ort: zum Beispiel in Form von Theaterveranstaltungen und Bildungsangeboten für Klient*innen, in denen sexualpädagogische Themen vermittelt werden.

4.4 Handlungsleitfaden gegen (sexualisierte) Gewalt der Behindertenhilfe

Der Handlungsleitfaden liefert konkrete Handlungsschritte, wie im Falle einer Grenzüberschreitung oder eines Übergriffes vorzugehen ist.

Er ist folgendermaßen aufgebaut:

- Prävention - Was tun, um (sexualisierte) Gewalt zu verhindern?
- Was ist Gewalt?
- Was ist sexualisierte Gewalt?
- Wie wirkt sich sexualisierte Gewalt aus?
- Was ist zu tun, wenn Sie vermuten, dass eine Person sexualisierte, körperliche oder psychische Gewalt erfahren hat?

Wo finden Sie interne Ansprechpartner*innen sowie externe Fachstellen?

4.5 Konzeption zur Sexualpädagogischen Arbeit im Caritasverband Brilon e.V.

Im Zusammenhang mit unserem christlich-theologischen Menschenbild sehen wir Sexualität als Schöpfungsgabe und integralen Bestandteil des Mensch-Seins.

Das Sexualpädagogische Konzept umfasst folgende Bereiche und beschreibt die grundsätzliche Einstellung des Caritasverbandes zu der Thematik:

- Selbstbestimmung
- Rechtliche Grundlagen
- Bedürfnisorientierung
- Sexuelle Aufklärung
- Methodische Umsetzung
- Beziehungen
- einrichtungsbezogene Themen, z.B. Kinder- und Ehwunsch von Menschen mit Behinderung
- Intimsphäre und Privatsphäre
- Selbstbefriedigung
- Empfängnisverhütung
- Infektions- und Geschlechtskrankheiten
- Prävention
- Missbrauch
- Angehörigenarbeit

Ein zentrales Element unseres sexualpädagogischen Ansatzes ist die Förderung einer positiven Einstellung zum eigenen Körper und die Entwicklung von Beziehungs- und Liebesfähigkeit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

4.6 Konzept Freiheitsentziehende Maßnahmen und Vermeidung von Freiheitsentziehenden Maßnahmen

In dem Konzept „Freiheitsentziehende Maßnahmen und Vermeidung von Freiheitsentziehenden Maßnahmen“ sind folgende Punkte ausgearbeitet und geregelt:

1. Definition und gesetzliche Lage
2. Anordnung
3. Durchführung
4. Überwachung
5. Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM)
 - a) Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden
 - b) Gewaltschutzkonzepte zur Sensibilisierung
 - c) fachlicher Austausch
 - d) Einbezug von Klient*innen
 - e) Schnittstellenarbeit: Schnittstellen innerhalb des Verbandes, Austausch mit gesetzlicher Betreuung/ Angehörigen

Es gilt für alle Einrichtungen im Kontext Menschen mit Behinderung, in denen Freiheitsentziehende Maßnahme vorkommen.

4.7 QM-Verankerung weiterer Konzepte

Notfallordner der Einrichtungen und Dienste:

Regelung des Umgangs mit akuter Eigen- und Fremdgefährdung

Konzept „Gewaltprävention in der Betreuung und Pflege“, QM Teilhabeangebote der besonderen Wohnformen

Hier wird der Begriff „Gewalt“ definiert, grundsätzliche Werte zum Thema Prävention von Gewalt formuliert und aufgezeigt, wie diese den Mitarbeiter*innen vermittelt werden (Sensibilisierung durch Arbeitskreise, Fortbildungen, Fallsupervisionen, Handlungsschritte im Falle einer Eskalation). Das Konzept wurde 2016 verschriftlicht und wurde inhaltlich in alle weiteren Gewaltschutzkonzepte integriert.

Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung, QM der Werkstätten

Die Werkstätten St. Martin haben am 14.03.2022 ihren Beitritt zur Rahmenvereinbarung erklärt. Ziele sind die Verbesserung von Gewaltprävention sowie die Qualitätssicherung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

4.8 Maßnahmen zur Stärkung von Menschen mit Behinderung

Wir legen Wert darauf, dass unsere Klient*innen in den Betreuungssettings im Sinne des Empowerments ermutigt und gestärkt werden. Sie können (im Rahmen ihrer Möglichkeiten) selbstbestimmt über sich und ihre Angelegenheiten entscheiden und werden an der Betreuungsgestaltung beteiligt. Wir orientieren uns an den Stärken und Kompetenzen der Menschen. Sie werden über ihre (Menschen-)Rechte informiert.

- Beteiligung an der Betreuungsgestaltung (z.B. das Konzept „Persönliche Zukunftsplanung“ im Ambulant Betreuten Wohnen)
- Gehör und Zeit für die Belange der Klient*innen
- Bildungsfreizeiten
- Bildungsangebote
- Puppenspiel/Theater
- Fortbildungen für Menschen mit Behinderung „Ich bin richtig, ich bin wichtig“ (in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Meschede)
- Selbstbehauptungskurse
- Bewohnerbeirat in den Teilhabeangeboten der besonderen Wohnformen (QM-Konzept „Mitbestimmung“)/ Werkstattrat
- Ambulant Betreutes Wohnen: Wahl „Klienten-Sprecher*in“ 2022
- Frauenbeauftragte in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung
- regelmäßige Klient*innen-Befragungen, z.B. zu ihrer Zufriedenheit mit dem Dienst, der Barrierefreiheit von Beschwerdewegen etc.
- Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

5. Interventionskonzept

5.1 Umgang mit erfolgten Grenzverletzungen und Übergriffen: Handlungstabellen

Im Gegensatz zu den Maßnahmen, die eine präventive Wirkung haben sollen, gibt es im Falle von geschehenen Grenzverletzungen und Übergriffen zwei Handlungstabellen in intervenierender Form.

GRENZVERLETZUNG

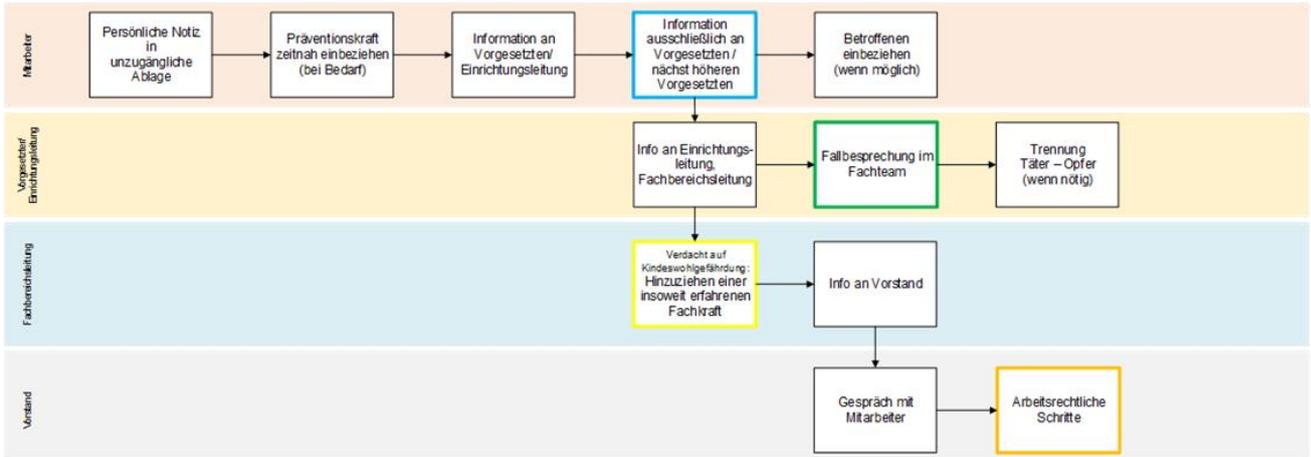
Vager Verdacht / erste Beobachtung

Legende:

- ☐ Schwarze Umrandung: gleiches Vorgehen für alle Szenarien
- ☐ Grenzverletzungen auf Minderjährige
- ☐ Grenzverletzung von Dritten auf Klienten
- ☐ Übergriffe von Mitarbeitern oder Vorgesetzten
- ☐ Grenzverletzungen von Mitarbeitern oder Vorgesetzten auf Mitarbeiter



Wiederholte Beobachtung

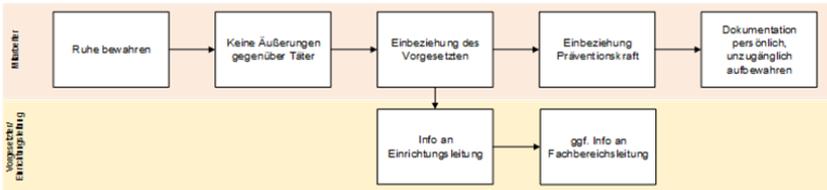


ÜBERGRIFF

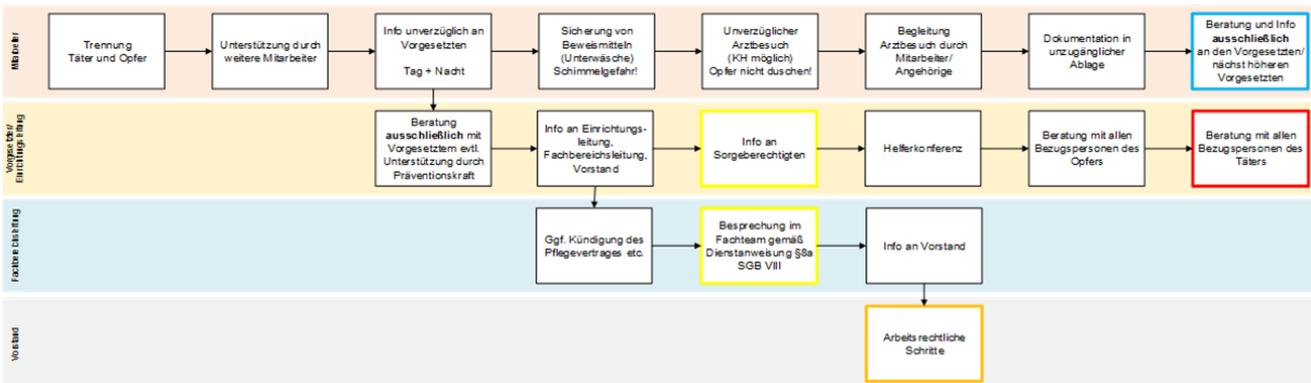
Eskalationsstufe 1 - Verdacht

Legende:

- ☐ Schwarze Umrandung: gleiches Vorgehen für alle Szenarien
- ☐ Übergriffe von Mitarbeitern oder Vorgesetzten
- ☐ Übergriffe von Mitarbeitern oder Vorgesetzten auf Mitarbeiter
- ☐ Übergriffe auf Minderjährige
- ☐ Übergriffe von Klienten auf Klienten oder von Klienten auf Mitarbeiter



Eskalationsstufe 2 - Konkreter Vorfall



a. Umgang mit zurückliegenden Fällen

Sollten an den Caritasverband Brilon e.V. Berichte von zurückliegenden Gewalttaten in den Diensten und Einrichtungen herangetragen werden, dann werden diese sehr ernst genommen. Entsprechend der Wünsche der betroffenen Person begleitet und unterstützt der

Verband sowohl bei einer möglichen Aufklärung als auch bei weiteren gewünschten Bearbeitungswegen.

Zitat aus den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes, die wir als Caritasverband angenommen haben:

„Der Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung der Fälle ist unbedingt zu entsprechen. Die Träger betroffener Dienste und Einrichtungen verpflichten sich, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren. Dies gilt auch bei Fällen sexualisierter Gewalt in Institutionen, die staatlich nicht mehr verfolgbar sind (z. B. wegen Verjährung oder Tod der beschuldigten Person). Die Träger sind aufgefordert, die Geschichte ihrer Einrichtungen und Dienste im Hinblick auf sexualisierte Gewalt zu betrachten. Träger, denen ein Fall sexualisierter Gewalt bekannt wird, sind aufgefordert, ihre Dialogbereitschaft mit ehemaligen betroffenen Personen beispielsweise über ihre Öffentlichkeitsarbeit aktiv mitzuteilen, Schuld anzuerkennen und ggf. weitere Unterstützung wie beispielsweise beraterische, therapeutische und ggf. seelsorgliche Begleitung oder finanzielle Hilfen anzubieten oder zu vermitteln.“

Auch wenn dieses Zitat insbesondere sexualisierte Gewalt fokussiert, gehen wir bei Gewalt ohne sexuellen Bezug genauso vor.

5.3 Rehabilitation von beschuldigten Personen bei falscher Verdächtigung

Wenn eine Person nachweislich zu Unrecht beschuldigt wurde, wird der Caritasverband Brilon e.V. in Abstimmung mit der betroffenen Person Schritte in die Wege leiten, die diese Person rehabilitieren und schützen sollen.

Die Unbegründetheit des Verdachtes wird zudem in folgender Form in der Personalakte vermerkt:

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat

Die Zugriffsrechte für diese Unterlagen werden beschränkt.

In Abstimmung mit der betroffenen Person werden Unterlagen aus der Personalakte entfernt, wenn sie nachweislich falsch oder unbegründet sind.

6. Umgang mit dem Personal

Der Umgang mit dem Personal sowie die Personalauswahl wurden 2018 im Zuge der Fertigstellung des Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt verschriftlicht und im Träger-QM verankert. Die Bausteine werden im Folgenden erläutert.

6.1 Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung

Grundsätzlich werden die Werte unseres Verbandes in Form des Leitbildes in jedem Vorstellungsgespräch angesprochen und deren Relevanz und Verbindlichkeit vermittelt. Auch das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt wird mit den Bewerber*innen thematisiert, beispielsweise anhand der Selbstverpflichtungserklärung (zukünftig auch

anhand des Verhaltenskodex) bzw. durch Ansprechen der Notwendigkeit eines erweiterten Führungszeugnisses.

Es besteht die Möglichkeit, dass ein/e Bewerber*in zunächst hospitiert, sodass der Caritasverband Brilon e.V. einen Eindruck bekommt, ob eine gemeinsame Wertebasis und ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz besteht.

In der Einarbeitungsphase wird das Thema im Rahmen der Vorstellung und Bekanntmachung mit dem institutionellen Schutzkonzept eingehender angesprochen und ist fortlaufend fester Bestandteil von Mitarbeitendengesprächen, Teamsitzungen oder Schulungen.

Weitere wichtige Themen in dem Kontext sind ein professionelles und angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz gegenüber den Klient*innen, ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander und der Umgang mit Grenz- und Gefahrensituationen. Wichtig ist uns, für das Thema zu sensibilisieren und Barrieren abzubauen. Aber auch ein deutliches Zeichen zu senden, dass Prävention von sexualisierter Gewalt von uns sehr ernst genommen wird.

Auch in der Arbeit mit Ehrenamtlichen werden bereits in einem ersten Gespräch die Werte des Verbandes sowie die Selbstverpflichtungserklärung bzw. der Verhaltenskodex sowie das erweiterte Führungszeugnis kommuniziert. Kommt es zu einer Zusammenarbeit, dann werden die Ehrenamtlichen durch die Ehrenamtskoordinator*innen zum ersten Einsatz in die Einrichtungen begleitet. Das gewährleistet einen guten Austausch zwischen den Einrichtungen, Ehrenamtlichen und der Koordinator*innen und bietet die Möglichkeit, Themen wie z.B. Nähe und Distanz zu reflektieren.

6.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Gemäß der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn stellt der Caritasverband Brilon e.V. keine Personen ein, die wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt sind oder gegen diese diesbezüglich ermittelt wird.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Verbandes geben eine Selbstauskunftserklärung gekoppelt mit einer Selbstverpflichtungserklärung ab. Sie erklären damit, dass sie nicht wegen einer in der Präventionsordnung §2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt wurden und dass gegen sie diesbezüglich auch nicht ermittelt wird. Diese wird entsprechend der üblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen in der Personalakte aufbewahrt. Dem Caritasverband ist wichtig, dass die Mitarbeiter*innen sowohl eine Auskunft über sich geben, als auch sich zukünftig zu verpflichten. Alle Mitarbeiter*innen des Caritasverbandes, die mit Kindern und Jugendlichen, mit Erwachsenen mit Behinderung oder in der Altenhilfe arbeiten bzw. in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe oder Altenhilfe angestellt sind (z.B. auch in der Hauswirtschaft etc.), wurden und werden bei Neueinstellung aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Sie erhalten eine Bescheinigung vom Arbeitgeber, dass ein erweitertes Führungszeugnis in dem Arbeitsfeld benötigt wird. Bestandsmitarbeiter*innen bekommen die Kosten vom Caritasverband erstattet.

Auch Ehrenamtliche müssen generell ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und können es gegen Vorlage einer Bescheinigung über die ehrenamtliche Tätigkeit kostenfrei beantragen.

Bezüglich externer Mitarbeiter*innen (z.B. Therapieleistungen im Kindergarten etc.), die sich regelmäßig in den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes aufhalten, sind wir in einem engen Austausch mit den Kooperationspartner*innen, damit diese entsprechende Dokumente von ihren Mitarbeiter*innen einfordern.

Die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses wird turnusmäßig alle fünf Jahre erfolgen. Die Aufbewahrung erfolgt derzeit an einem gesonderten Ort und nicht in den Personalakten.

Es gibt sowohl interne als auch **externe Datenschutzbeauftragte** (Caritas-Dienstleistungs- und Einkaufsgenossenschaft (CDG) aus Paderborn), die beim Schutz der empfindlichen Daten beraten. Der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz wird entsprochen.

6.3 Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Mitarbeiter*innen, ehrenamtlich Tätige und Leitungen des Caritasverbandes Brilon.

Der Caritasverband Brilon will den ihm anvertrauten Menschen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeit und Begabungen entfalten können. Diese sollen geschützte Orte sein, in denen die Menschen sich angenommen und sicher fühlen.

1. Grundhaltung

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde jedes einzelnen Menschen in meiner Tätigkeit beim Caritasverband Brilon e.V.

2. Schutzverpflichtung

Ich schütze die mir anvertrauten Personen vor körperlichen und seelischen Schäden, vor Missbrauch und Gewalt jeglicher Art.

Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Menschen einzuleiten. Ich thematisiere Grenzverletzungen, die durch Kolleginnen und Kollegen, durch die uns anvertrauten Menschen oder Dritte begangen worden sind, zeitnah und angemessen.

3. Reflexion der Machtposition

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

4. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Ich achte auf meine Sprache und Wortwahl gegenüber anderen Menschen. Ich verwende keine sexualisierte Sprache oder Gestik, sexistische Witze, Abwertungen oder Bloßstellungen. Ich achte auf ein bedecktes äußeres Erscheinungsbild, um keine falschen Signale zu senden.

5. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Ich gehe achtsam, verantwortungsbewusst und professionell mit Nähe und Distanz um. Ich bin mir stets darüber bewusst, dass eine gewisse Nähe erforderlich ist, um eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen, aber wahre die nötige Distanz, damit der professionelle Kontext nicht überschritten wird. Ich trete in meiner Rolle als Mitarbeiter*in auf, aber nicht in einem unangemessenen Maß als Privatperson.

6. Angemessenheit von Körperkontakten

Ich erfülle mir durch Körperkontakt, der in der Arbeit mit Menschen entstehen kann, keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe. Er muss altersgerecht und situationsangemessen sein. Grenzen setze ich als Bezugsperson, wenn von den Klient*innen Wünsche nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

7. Beachtung der Privatsphäre und Intimsphäre:

Ich respektiere die Privatsphäre und individuelle Grenzen anderer Menschen. Wenn ich in die Intimsphäre von Menschen eingreifen muss, dann erkläre ich mein Verhalten und die Notwendigkeit und verhalte mich stets nachvollziehbar und transparent.

8. Zulässigkeit von Geschenken

Ich nehme keine Geldgeschenke oder größere Sachgeschenke von mir anvertrauten Menschen an. Kleine Geschenke, die Klient*innen als Zeichen von Wertschätzung verschenken möchten oder einen bestimmten Kontext haben, behandle ich transparent gegenüber meiner Arbeitsstelle. Ich verteile keine Geschenke an meine Klient*innen, die nicht in Bezug zu meiner Rolle als professionelle Bezugsperson stehen.

9. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Ich respektiere, wenn jemand nicht fotografiert werden möchte. Für die Verwendung und Veröffentlichung von Fotos ist das Einverständnis der fotografierten Person notwendig. Ich pflege keine privaten Internetkontakte mit Klient*innen auf sozialen Netzwerken oder über private Handys und Telefone.

10. Disziplinierungsmaßnahmen

Ich erkläre den mir anvertrauten Menschen, warum ihr Verhalten falsch war. Konsequenzen werden zeitnah, situationsangemessen, verhältnismäßig und nachvollziehbar festgelegt.

Unseren Verhaltenskodex gibt es auch in leichter Sprache, damit er für alle Menschen verständlich ist:

So gehen wir miteinander um:

<p>1</p> 	<p>Jeder Mensch ist so, wie er ist.</p>
<p>2</p> 	<p>Man darf anderen Menschen nicht wehtun. Man darf andere nicht beleidigen. Und man darf andere nicht schlecht behandeln.</p>
<p>3</p> 	<p>Jeder muss sich an Regeln halten. Das gilt auch für einen Chef.</p>

4



Wichtig:
freundlich und höflich miteinander zu
sprechen.

5



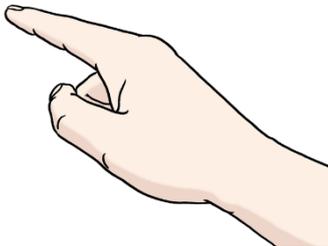
Jeder Mensch darf selbst bestimmen,
wie nah andere Menschen ihm kommen
dürfen.

6



Jeder darf über seinen Körper selbst
bestimmen.

7



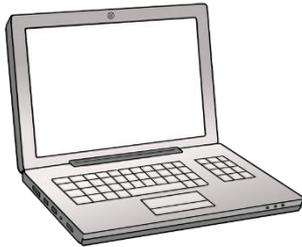
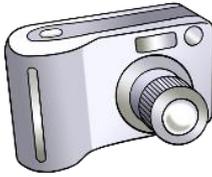
Jeder darf über seine Wohnung bestimmen.
Jeder darf über seine Sachen bestimmen.
Jeder darf eigene Entscheidungen treffen.
Wenn man dabei Hilfe braucht,
kann man über diese Hilfe selbst
entscheiden.
Hilfe bei der Körper-pflege darf sich
niemals schlecht anfühlen.

8



Mitarbeiter werden für ihre Arbeit bezahlt.
Es ist nicht nötig, ihnen etwas dafür zu
schenken.
Auch Mitarbeiter müssen nichts
verschenken.

9



Man muss fragen, wenn man jemanden fotografieren möchte.

Auch Mitarbeiter müssen fragen.

Jeder darf selbst bestimmen:

- wer seine Telefon-nummer haben darf.
- wer seine E-Mail Adresse haben darf.
- mit wem er im Internet befreundet sein möchte.

Mitarbeiter **sollen nicht**:

- Die private Telefon-nummer an Sie weiter geben.
- Im Internet mit Ihnen befreundet sein.
- Ihnen private E-Mails schicken

Arbeit ist Arbeit.

Arbeit ist keine Frei-zeit.

Mitarbeiter sind keine Freunde.

10



Wenn ich einen Fehler gemacht habe, wird mit mir darüber gesprochen.

Wir suchen Möglichkeiten, wie ich den Fehler wieder gut machen kann.

Bilder:© Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013

6.4 Externe Kooperationspartner*innen

Auch mit externen Mitarbeiter*innen/ Dienstleister*innen im Kontakt zu Klient*innen sind wir im stetigen Gespräch und Austausch zum Thema Gewaltschutz.

Beispielsweise fordern die Fahrdienste von allen Fahrer*innen zu Beginn der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis ein. Der Caritasverband Brilon e.V. kann sich in Einzelfällen das Vorliegen eines unbedenklichen erweiterten Führungszeugnisses durch den Fahrdienst bestätigen lassen.

7. Beschwerdeverfahren

Das Institutionelle Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt ist bereits fester Bestandteil des Träger-Qualitätsmanagements des Caritasverbandes Brilon e.V. Das Gewaltschutzkonzept nach § 37a SGB IX wurde ebenfalls QM-technisch in den Geschäftsfeldern **Teilhabe Arbeit+ Bildung** und **Beratung+ Erziehung+ Teilhabe** verankert.

Freigegebene Konzepte werden grundsätzlich den Mitarbeiter*innen vorgestellt. Darüber hinaus haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, alle Dokumente im Träger- oder Einrichtungs-QM nachzulesen (z.B. über (EDV-) Leserechte für Mitarbeiter*innen auf dem „Iso-Pfad“ in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung).

Im Rahmen des Einarbeitungsverfahrens werden neue Mitarbeiter*innen entsprechend informiert und in das QM eingearbeitet.

In den Werkstätten gibt es eine „Steuerungsgruppe QM“, in den anderen Einrichtungen QM-Zirkel.

Eine Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes sowie des Gewaltschutzkonzeptes nach §37a SGB IX erfolgt nach einem Vorfall von Gewalt, bei strukturellen Veränderungen, aber spätestens alle fünf Jahre. Die Präventionsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert, reflektiert und überarbeitet.

Die Information der Öffentlichkeit im Falle eines Vorfalles ist im „Handlungsleitfaden in Krisensituationen“ (Träger-QM) geregelt und erfolgt mit Beachtung der Persönlichkeitsrechte und der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

7.1 Beschwerdewege

Dienst- und einrichtungsbezogenes Beschwerdemanagement:

Grundsätzlich ist das Beschwerdemanagement dienst- und einrichtungsbezogen geregelt. In den einrichtungsbezogenen (Leistungs-)Verträgen zwischen dem Caritasverband Brilon e.V. und den Klient*innen gibt es einen Abschnitt zu dem Thema Beschwerdeweg. Es werden folgende Wege benannt:

- Beschwerde an die Leitung der Einrichtung oder des Dienstes
- Beschwerde unmittelbar an den Träger
- externe Beschwerdestellen jeweils mit Adresse und Telefonnummer (z.B. der WTG-Behörde/dem Leistungsträger...)

Bei der Betreuungsaufnahme wird der Vertrag mit den Klient*innen, Angehörigen oder vertretungsberechtigte Personen durchgesprochen und sie erhalten eine Ausfertigung des Vertrages.

In der Regel wenden sich die Klient*innen bei Beschwerden direkt an die Mitarbeiter*innen oder an die Leitung einer Einrichtung oder eines Dienstes und finden eine Lösung in einem persönlichen Gespräch. Beschwerden werden immer ernst genommen, dokumentiert und es wird ihnen nachgegangen.

Der QM-verankerte Beschwerdeprozess lässt sich folgendermaßen beschreiben:

- Eine Beschwerde wird schriftlich auf einem Beschwerdebogen erfasst (z.B. wenn ein Konflikt nicht in einem persönlichen Gespräch zwischen dem/der Beschwerdesteller*in (Klient*in, Angehörige*r, vertretungsberechtigte Personen...) und den Mitarbeiter*innen geregelt werden kann).

- Personen, die den Beschwerdebogen nicht selbständig ausfüllen können, erhalten (von einer neutralen Person) Unterstützung.
- Die Beschwerde kann unter Nennung der Kontaktdaten oder anonym erfolgen.
- Der Beschwerdebogen kann per Post verschickt, persönlich abgegeben oder in einen Briefkasten eingeworfen werden oder an eine extra dafür eingerichtete E-Mailadresse (Werkstätten) gesendet werden.
- Nach Eingang wird er von der Steuerungsgruppe (Werkstätten) bzw. von der Einrichtungsleitung (in den anderen Einrichtungen) strukturiert anhand eines QM-verankerten Formulars bearbeitet.
- Bei Bedarf werden weitere Funktionsstellen zur Klärung und Bearbeitung eingeschaltet.
- Der/die Beschwerdesteller*in erhält eine schriftliche Rückmeldung zur bearbeiteten Beschwerde, wenn die Kontaktdaten angegeben wurden.
- Die eingegangenen Beschwerden werden in die „Übersicht Beschwerden“ aufgenommen, die jährlich evaluiert wird.

Die Beschwerdebögen sind übersichtlich und in leichter Sprache gestaltet.

7.2 Niedrigschwellige Beschwerdewege:

Darüber hinaus ist es erforderlich, den Klient*innen immer wieder niedrigschwellig Informationen zukommen zu lassen, wie sie sich beschweren können und sie auch darin zu bestärken von diesem Recht Gebrauch zu machen.

Im den Teilhabeangeboten der besonderen Wohnformen gibt es beispielweise Bewohnerbeiräte und in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung einen Werkstatttrat. Diese sind den Klient*innen bekannt, denn sie wählen diese selbst. Hier können sie sich Unterstützung holen, um Anliegen an die Mitarbeiter*innen und Leitungen heranzutragen, ohne in einer Betreuungsabhängigkeit zu der helfenden Person zu stehen. Zudem gibt es in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung eine Frauenbeauftragte. Im Ambulant Betreuten Wohnen soll 2022 ein/e „Klienten-Sprecher*in“ gewählt werden.

Es finden anonyme Klient*innen-Befragungen hinsichtlich ihrer Zufriedenheit statt. Hier wird auch beispielsweise abgefragt, ob sie die Beschwerdewege kennen und ob sie sich trauen würden, sich zu beschweren.

In den Einrichtungen und Diensten liegen Broschüren und Informationsmaterial, z.B. von der Frauenberatungsstelle in Meschede aus, die in leichter Sprache formuliert sind und externe Beschwerdewege aufzeigen.

In den Werkstätten gibt es neben dem Betreuungs- und Pflegepersonal Sozialdienste, die die Klient*innen bei Konflikten und Schwierigkeiten unterstützen.

Barrierefrei erreichbare Beratungsstellen in Brilon:

Daneben gibt es für Menschen mit Behinderung die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), die in Brilon und dem gesamten Einzugsgebiet zu Fragen zu den Themen Wohnen, Arbeit, Bildung, Menschenrechte und Menschenwürde, Sexualität und Partnerschaft sowie Elternschaft berät. Die Kontaktmöglichkeiten sind konkret benannt (telefonisch, schriftlich, per Mail, persönlich). Die Menschen können die Art der Beratung selbst wählen, z.B. gibt es die Möglichkeit der „Peer-Beratung“. Die Beratung erfolgt unabhängig und kostenlos.

Zudem gibt es noch die Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche in Brilon, mit dem Caritasverband Meschede e.V. als Träger. Sprechstunden werden darüber hinaus in Marsberg, Winterberg, Medebach und in Hallenberg angeboten und können ohne Formalitäten besucht werden.

Weitere Beschwerdewege für Mitarbeiter*innen:

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, durch die Mitarbeitervertretung (MAV) Unterstützung bei Beschwerden und deren Klärung zu erhalten.
Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen können sich bei Schwierigkeiten an die Ehrenamtskoordination wenden.

7.3 Beschwerdewege (intern) bei begründeter Vermutung oder dem Wissen über Gewalt und Übergriffe:

Klärung personeller Zuständigen:

Die Festlegung und Umsetzung von Prävention vor und Intervention bei (sexueller) Gewalt liegt in der Verantwortung der Führungskräfte der Einrichtungen.

Im Falle von Grenzverletzungen oder Gewalt/Übergriffen gibt es interne Beschwerdewege, die gesamtverbandlich in den **Handlungstabellen** (Träger-QM) benannt und geregelt sind. Sie werden bei Neueinstellung von Mitarbeitenden und regelmäßig beispielsweise in Teamsitzungen geschult.

Interne Beschwerde- und Anlaufstellen bei begründeter Vermutung oder dem Wissen über Gewalt und Übergriffe:

Position	Name	Kontaktdaten
Vorstand Geschäftsführer	Heinz Georg Eirund	Scharfenberger Str. 19 59929 Brilon 02961 971920
Bes. Vertreter Vorstand/ Prokurist	Engelbert Kraft	Mühlenweg 58 59929 Brilon 02961 97180
Geschäftsführung	Beratung+ Erziehung+ Teilhabe: Thomas Schneider Teilhabe Arbeit+ Bildung: Engelbert Kraft	Scharfenberger Str. 19 59929 Brilon 02961 97190
Fachbereichs- und Einrichtungsleitungen	<u>Werkstätten St. Martin</u> Ltg. Daniela Bange, Thomas Münstermann <u>Teilhabe Wohnen (Ltg. D. Schlüter):</u> Teilhabeangebote der besonderen Wohnform: Daniel Schlüter	

	Ambulant Betreutes Wohnen: Jacqueline Tusch Sozialraumorientierung: Anne Rüter	
--	---	--

Zum Zwecke des Austausches und der fachlichen Beratung können die Präventionsfachkräfte angesprochen werden:

Präventionsfachkraft Sexualpädagogische AG	Daniela Bange	Werkstätten St. Martin Tel. 02961 9718-221 Diensthandy 0151 29202119 d.bange@caritas-brilon.de
Präventionsfachkraft	Petra Hofmann	Werkstätten St. Martin Tel. 02961 97 18-131 p.hofmann@caritas-brilon.de
Präventionsfachkraft Sexualpädagogische AG	Max Lange	Werkstätten St. Martin Tel. 029619718167 m.lange@caritas-brilon.de
Präventionsfachkraft	Anne Bühner	Teilhabeangebot der besonderen Wohnform Tel. 02961/4960
Präventionsfachkraft	Steffen Kuske	Teilhabeangebot der besonderen Wohnform s.kuske@caritas-brilon.de
Präventionsfachkraft Sexualpädagogische AG	Ina Siebers	Teilhabeangebot der besonderen Wohnform Tel. 02961/9725-61 Diensthandy: 015142238430 i.siebers@caritas-brilon.de
Präventionsfachkraft Sexualpädagogische AG	Eileen Wegener	Ambulant Betreutes Wohnen Diensthandy: 0176 12340145 e.wegener@caritas-brilon.de

Über die verbandsinternen Anlaufstellen hinaus gibt es **externe Beschwerdewege/ Anlaufstellen** bei begründeter Vermutung oder dem Wissen über Gewalt und Übergriffe:

Position	Name	Kontaktdaten
Leistungsträger	Landschaftsverband Westfalen-Lippe	48133 Münster
WTG-Behörde		Kreishaus Brilon Am Rothaarsteig 1

		59929 Brilon
Monitoring- und Beschwerdestelle	Claudia Middendorf Julia Janssen	Telefonnummer: 0211 - 855-4499 E-Mail: gewaltschutz@lbbp.nrw.de Homepage: https://lbbp.nrw.de/monitoring-und-beschwerdestelle
Präventions-beauftragte im Erzbistum Paderborn	Vanessa Meier-Henrich	Domplatz 3, 3309 Paderborn Tel. 05251/ 125-1213
unabhängige Kontaktpersonen des Erzbistums Paderborn bei Verdacht eines sexuellen Missbrauchs	Gabriela Joepen Prof. Dr. Martin Rehborn	Rathausplatz 12 33098 Paderborn Brüderweg 9 44135 Dortmund
Opferschutzstelle der Polizei	Manfred Oehm	Am Rautenschemm 2 59872 Meschede Tel. 0291 90201472 manfred.oehm@polizei.nrw.de
HSK Jugendamt Spezialdienst Kinderschutz		Steinstraße 27 59872 Meschede Tel. 0291942820 oder 2821 kinderschutz@hochsauerlandkreis.de
Gewaltopferambulanz Marienhospital Arnsberg		Nordring 37-41 59821 Arnsberg Tel. 02931 870-12
Karolinenhospital Hüsten Klinik für Pädiatrie		Stolte Ley 5 59759 Arnsberg Tel. 02932 9521250
Frauenberatungsstelle Meschede		Kolpingstr. 18 59872 Meschede Tel. 0291 52171
Unabhängige Beratung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs		Tel. 0800 2255 530 hilfeportal@UBSKM.bund.de https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
Anonyme Spurensicherung	Krankenhaus Brilon St. Walburga-Krankenhaus Karolinen-Hospital Hüsten	Am Schönschede 1 59929 Brilon Tel. 02961 7800 Schederweg 12 59870 Meschede Tel. 0291 2020 Stolte Ley 5

		59759 Arnsberg Tel. 02932 9520
Unabhängige Teilhabeberatung EUTB Brilon	Pascal Ricken	Hohlweg 8 59929 Brilon Tel. 02961 9657413

8. Kooperationen

8.1 Austauschprozess mit Behörden:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe:

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX wird beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe eingereicht als Maßnahmenübersicht, um den Schutz vor Gewalt für Menschen mit einer (drohenden) Behinderung sicherzustellen.

Besondere Vorkommnisse während der Leistungserbringung werden dem Leistungsträger gemäß dem Landesrahmenvertrag NRW nach § 131 SGB IX, Anlage E Qualitätssicherung Punkt 2.3 „Gewaltprävention“ und der Anlage F „Meldung besonderer Vorkommnisse“ unter Berücksichtigung des Datenschutzes gemeldet.

Besondere Vorkommnisse sind demnach:

- tätliche Übergriffe und/oder sexuelle Übergriffe von Mitarbeiter*innen gegenüber Klient*innen
- Bekannt gewordene Ermittlungsverfahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen oder auf eine fehlende persönliche Eignung hinweisen (z.B. Körperverletzung, Betrug, Sexualstraftaten)

WTG-Behörde Hochsauerlandkreis:

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX wird ebenfalls bei der WTG-Behörde eingereicht. Im Falle eines Vorfalles von Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderung, die den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Brilon e.V. zugehörig sind, erfolgt ein Austausch mit der WTG-Behörde (Platzverweis, Hausverbot).

Meldungen zu Freiheitsentziehenden Maßnahmen (Anzahl/Art) werden quartalsweise über den Pfad WTG durchgeführt.

8.2 Weitere Kooperationen:

Frauenberatungsstelle:

Es finden regelmäßig Kooperationsangebote mit der Frauenberatungsstelle in Meschede statt. Zum Beispiel gab es das Fortbildungsangebot „Ich bin richtig, ich bin wichtig“ für Klientinnen der Teilhabeangebote der besonderen Wohnformen, des Ambulant Betreuten Wohnens und der Werkstätten.

Auch im Rahmen von Einzelbetreuungssettings wird das Angebot der Beratungsstelle in Meschede genutzt.

Unabhängige Teilhabeberatung EUTB, zentral gelegen in Brilon:

Nutzung von Beratungsangeboten zu den Themen/Aktionen für Menschen mit Behinderung:

- Behinderung

- Wohnen, Arbeit, Bildung, Assistenz im Alltag, gesund bleiben oder gesünder werden, Beweglichkeit, Hilfsmittel, Freizeitangebote
- Menschenrecht und Menschenwürde
- Sexualität, Partnerschaft, Elternschaft

Mitgeltende Dokumente:

Freiheitsentziehende Maßnahmen/Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen

Freigabe:

- 1- Das Gewaltschutzkonzept nach §37a SGB IX wurde am 24.03.2022 in der Erstfassung durch Herrn Heinz- Georg Eirund (Vorstand), Engelbert Kraft (Geschäftsführung) und Thomas Schneider (Geschäftsführung) in Brilon in Kraft gesetzt.
- 2- 27.02.2023 (1. Überarbeitung)
- 3- 30.11.2023 (2. Überarbeitung)
- 4- 06.02.2024 (3. Überarbeitung)

Quellenangabe:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland, S. 38-39
- Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen (2021)
- Erzbistum Berlin: Arbeitshilfe. Institutionelles Schutzkonzept. Zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (2015)
- Erzbistum Paderborn: Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte. Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis.
Erzbistum Paderborn: Hinsehen und schützen. Handreichung zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn.
Erzbistum Paderborn: Institutionelle Schutzkonzepte. Aspekte zur Entwicklung (2016)
Erzbistum Paderborn: ISK-Fragebogen
Erzbistum Paderborn: Mantelschutzkonzept
Schulungsordner der (Erz-) Diözesen in NRW für Präventionsschulungen in Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe
- Richstein/Tschan (2017): Weiterbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt. Das Modellprojekt des Erzbistums Freiburg im Breisgau, S. 33

Bildquelle Verhaltenskodex:

- © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013

Internet:

- Gewaltinfo: <https://www.gewaltinfo.at/>, Stand 07.02.2022
- <https://lbbp.nrw.de/die-beauftragte>, Stand 30.11.2023