

Institutionelles Schutzkonzept

Caritasverband Duisburg e.V.

Gemäß § 3 der Präventionsordnung (PrävO) des Bistum Essen

Caritasverband Duisburg e.V.
Wieberplatz 2
47051 Duisburg
Telefon: 0203 29592-0
Fax: 0203 29592-70
E-mail: info@caritas-duisburg.de

Stand 12.03.2025

Gliederung

1. Einführung und Grundlegung.....	3
2. Risikoanalysen und Schutzmaßnahmen	6
3. Prävention	6
3.1 Leitbild und Kultur der Achtsamkeit	6
3.2 Personalauswahl, -entwicklung und laufende Beurteilung.....	7
3.2.1 Selbstauskunft und erweitertes Führungszeugnis	8
3.2.2 Verhaltenskodex.....	9
3.2.3 Aus- und Fortbildung	11
3.3 Beschwerdemanagement	12
3.4 Qualitätsmanagement.....	12
3.5 Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener	12
4. Intervention	14
4.1 Umgang mit Verdachtsfällen.....	14
4.2 Vorgehen bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten und jeder Form (sexualisierter) Gewalt	14
4.3 Rehabilitation (in Bearbeitung)	15
5. Rolle und Aufgabe der Präventionsfachkraft	15
6. Dokumentation und Ablage	16
7. Mitgeltende Unterlagen	17

1. Einführung und Grundlegung

In den Einrichtungen und Diensten des Caritasverbandes Duisburg setzen sich Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in ihrer täglichen Arbeit für ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben der ihnen anvertrauten Menschen ein. Zur Gestaltung von individuellen und bedarfsgerechten Lebens- und Arbeitsräumen, in denen Gewalt keinen Platz hat, leisten sie einen aktiven Beitrag.

Eine verantwortungsvolle Aufgabe, bei der es gilt, die Würde und die Einzigartigkeit eines jeden zu achten und durch einen sorgsamen, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu gewährleisten.

Überdies erfordert dies auch eine bewusste Haltung zur eigenen Person, den eigenen Gefühlen und der eigenen Wahrnehmung. Auch vermitteln wir den Mitarbeitenden in Schulungen fachliche und rechtliche Grundlagen. Um die Kultur des achtsamen Miteinanders ins Selbstverständnis der Mitarbeitenden sowie in den Unternehmensalltag zu integrieren, hat der Caritasverband Duisburg dieses institutionelle Schutzkonzept (ISK) entwickelt.

Der Caritasverband Duisburg stellt die Umsetzung der folgenden Punkte sicher und regelt dies in dem vorliegenden Schutzkonzept verbindlich für den Gesamtverband:

- Er verpflichtet alle Einrichtungen und Dienste zur Erstellung einer Schutz- und Risikoanalyse.
- Er verpflichtet alle Leitungen zur Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung von beschäftigten Personen vor Einstellung nach entsprechend vorgegebenem Verfahren.
- Er macht Vorgaben zum Thema Umgang mit Nähe und Distanz und sorgt für einen verbindlichen Verhaltenskodex.
- Er stellt sicher, dass Konzepte zur Partizipation und Beschwerde bestehen.
- Er stellt sicher, dass die beauftragten Ansprechpersonen beim Bistum, DiCV und dem Caritasverband Duisburg kommuniziert sind.
- Er stellt die Implementierung des Schutzkonzeptes ins Qualitätsmanagement und somit auch die Evaluation sicher.
- Er stellt sicher, dass die Inhalte des Präventions- und Schutzkonzeptes an Minderjährige sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene kommuniziert werden.
- Er benennt eine Präventionsfachkraft.
- Er verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Teilnahme an Aus- und Fortbildung zur PräVO und dem ISK.
- Er stellt sicher, dass die Führungskräfte über ausreichend Kompetenzen zur Umsetzung des ISK verfügen.
- Er stellt sicher, dass die Schulung der Mitarbeitenden und Leitungen regelmäßig wiederholt wird.
- Er stellt sicher, dass es Konzepte zur Prävention, Intervention, Rehabilitation sowie zur Aufarbeitung gibt bzw. diese entwickelt werden.

Angelehnt an die "Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz", entstanden auch unter Beteiligung von Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen (Beschäftigten und Kunden) aller Unternehmensbereiche unterschiedliche Konzeptbausteine, die eine erfolgreiche Prävention von grenzübertretendem Verhalten sowie jede Form (sexualisierter) Gewalt gewährleisten sollen.

Formen von Gewalt:

- Körperliche Gewalt: Handlungen oder Verhaltensweisen, die zu physischen Schäden führen.
- Psychische Gewalt: Handlungen oder Verhaltensweisen, die eine Person emotional verletzen.
- Sexualisierte Gewalt: Handlungen oder Verhaltensweisen, die einen Eingriff in die Intimsphäre einer Person darstellen, der gegen den Willen der Person geschieht. Sexualisierte Gewalt findet in verbaler, nonverbaler und körperlicher Form statt.
- Vernachlässigung: Vorenthalten oder Hinauszögern erforderlicher Pflege-, Assistenz- oder Betreuungsleistungen. Vernachlässigung findet auf körperlicher und psychosozialer Ebene statt.
- Freiheitsentziehung: Handlungen oder Vorrichtungen, die verhindern, dass eine Person sich frei bewegen oder an einen Ort ihrer Wahl begeben kann.
- Strukturelle Gewalt: Rahmenbedingungen (Regeln, Abläufe, Haltungen), die verhindern, dass eine Person ihre Grundrechte ausüben kann oder dass ihre körperlichen und psychischen Bedürfnisse erfüllt werden.

Um Prävention als Qualitätsmerkmal in der Unternehmenskultur zu etablieren, müssen die Inhalte und Abläufe des Schutzkonzepts transparent und nachvollziehbar sein. Umfangreiche Infos und Fortbildungen sensibilisieren für das Thema und ermöglichen den Austausch unter den Mitarbeitenden an allen Standorten des Caritasverbandes Duisburg.



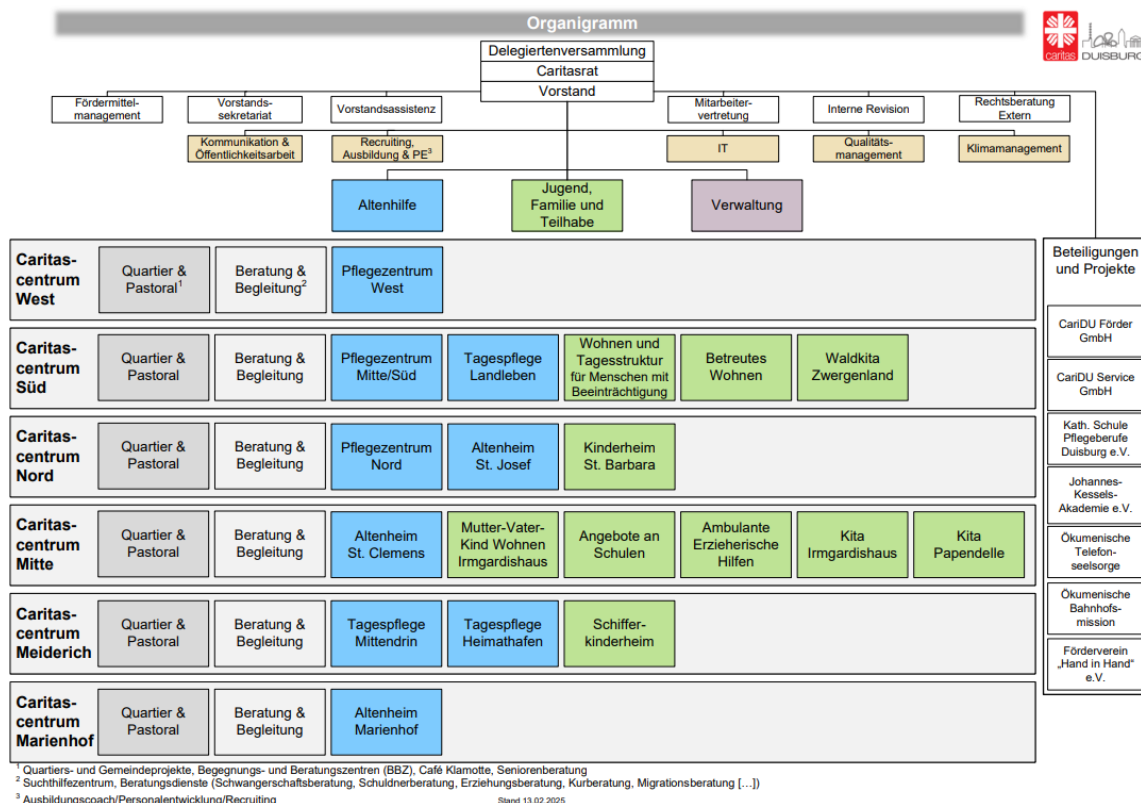
Schutzkonzept

Der Caritasverband Duisburg hat zur (Weiter-) Entwicklung und Umsetzung seines ISK sowie aller sich hieraus ergebenden Anforderungen eine Steuerungsgruppe gegründet. Diese besteht aus

- dem Vorstand als Gesamtverantwortlichem
- den Bereichsleitungen als wesentliche Vertreter*innen der Arbeitsbereiche
- den Präventionsfachkräften als verantwortliche Person für die Umsetzung des ISK
- der Stabsstelle Personalentwicklung sowie den Schulungsreferenten als verantwortliche für die Umsetzung der Pflichtqualifizierungen,
- der Stabsstelle Kommunikation- und Öffentlichkeit, um Ergebniskommunikation sicherzustellen.

Die Gruppe tagt unter Leitung des Vorstandes min. 2-mal im Jahr sowie anlassbezogen bei Bedarf. Hierbei werden alle Themen besprochen, die für die Umsetzung und Weiterentwicklung des ISK relevant sind.

Der Caritasverband Duisburg ist ein Träger mit einer vielseitigen und dezentralen Struktur.



Das Schutzkonzept muss dieser Differenziertheit Rechnung tragen. Wir haben uns daher entschieden, dass wir zunächst allgemeingültige Aussagen treffen und sofern eine Spezifizierung notwendig ist, dies in den Konzepten der Bereiche und Einrichtungen verankern.

Im Folgenden verweisen wir auf die wesentlichen Konzeptteile und deren Umsetzung im Gesamtverband.

2. Risikoanalysen und Schutzmaßnahmen

Der Caritasverband Duisburg e.V. hat für alle Arbeitsbereiche Schutz- und Risikoanalysen erstellt. Diese folgen einem einheitlichen Muster, das als mitgeltende Unterlage im QMH verfügbar ist und hier in der Anlage abgebildet ist.

Die vorliegende Risikoanalyse ist Ergebnis eines Qualitätsentwicklungsprozesses im Caritasverband Duisburg e.V. und Teil des institutionellen Schutzkonzeptes.

Sie ist ein wichtiger Schritt und kontinuierlicher Prozess, um sich in unserem Verband mit dem Thema sexuelle Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Grundlage für eine weitere Entwicklung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten. Sie spiegelt ebenfalls die transparente und verbindliche Haltung des Caritasverband Duisburg zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und (sexualisierter) Gewalt wider.

In den Diensten und Einrichtungen erstellen sogenannte Kompetenzteams die Risikoanalyse.

Der Teilnehmerkreis sollte die verschiedenen Arbeitsbereiche und Hierarchiestufen umfassen.

Für die Risikoanalyse beschreibt das Kompetenzteam anhand der definierten und vorgegebenen Risikobereiche die für die jeweilige Einrichtung / Dienst spezifischen Risiken und Maßnahmen. Ziel ist es, diese umfänglich zu erfassen und die passenden Handlungsbedarfe festzulegen.

Diese werden mindestens alle zwei Jahre durch die jeweilige Leitung im Rahmen einer Wirksamkeitskontrolle überprüft und ggfs. angepasst.

3. Prävention

Im Zuge der Entwicklung seines Schutzkonzeptes hat der Caritasverband Duisburg verschiedene Präventionsmaßnahmen entwickelt und verbindliche Standards eingeführt.

3.1 Leitbild und Kultur der Achtsamkeit

Der Vorstand sorgt für die Verbandsstruktur und die Vorgaben zur Umsetzung der Präventionsordnung in den Diensten und Einrichtungen. Es wird sorgsam auf eine Kultur der Achtsamkeit und auf offene Verbandsstrukturen geachtet.

Der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ liegt als normative Grundlage das Verständnis einer Dienstgemeinschaft zugrunde.

Die Dienstgemeinschaft umfasst alle in einer Einrichtung Beschäftigten, und zwar unabhängig von ihrem Beruf, ihrer fachlichen Kompetenz oder ihrer arbeitsrechtlichen Stellung.

Die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft verpflichtet sich die Mitarbeiter*innen und die Leitungskräfte des Caritasverbandes Duisburg e.V. zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit in Partnerschaft und Kooperation für eine gemeinsamen Zielerreichung.

Jeder soll aus in seinem Wirkungskreis heraus, sein Mögliches für die gemeinsame Zielerreichung beitragen.

Die Balance zwischen der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen und der verantwortungsvollen Personalführung durch die jeweils Vorgesetzten ist uns wichtig. Von allen Beschäftigten wird ein konstruktiv-kritischer Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen und sich selbst erwartet.

Eine größtmögliche Schaffung von Transparenz in Rahmenbedingungen, Strukturen und Abläufen ist ein zentrales Ziel. Alle Beschäftigten des Caritasverbandes Duisburg e.V. verpflichten sich

unabhängig von der jeweiligen Position, eine positive, offene, angstfreie Arbeitsatmosphäre herzustellen. Kritische Themen, Beobachtungen sollen offen besprochen und Konflikte gemeinsam bearbeitet werden können. Blinde Flecken, Machtstrukturen und nicht konstruktive Muster sollen so nicht unentdeckt bleiben.

Unsicherheiten, negative Vorkommnisse und Fehler sollen erkannt und benannt werden und können im Sinne einer Lösungssuche analysiert werden. Fehler werden als Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gesehen.

In der Arbeit mit Minderjährigen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, ist eine offene und angstfreie Atmosphäre herzustellen, so dass diese die Möglichkeit haben, über alle sie betreffenden Dinge zu sprechen.

Grenzverletzungen und Verdachtsfälle, die das Wohl des zu betreuenden Personenkreises gefährden, werden erkannt und im Rahmen eines abgestimmten Verfahrens überprüft, transparent gemacht und bearbeitet. Die daraus folgenden Konsequenzen sind allen Beschäftigten bekannt.

Die Einrichtungen und Dienste verfügen über Einrichtungskonzepte, die die hier benannten Vorgaben präzisieren und für den eigenen Arbeitsbereich herunterbrechen.

3.2 Personalauswahl, -entwicklung und laufende Beurteilung

In unseren Stellenausschreibungen und den Bewerbungsprozessen des Verbandes wird auf die fachliche passende Ausbildung und die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber geachtet.

Das Thema grenzachtender Umgang und die Prävention von sexualisierter Gewalt werden durch die Personalverantwortlichen im Vorstellungsgespräch sowie der Position und Aufgabe angemessen, in weiteren Gesprächen thematisiert. Es wird auf die Verpflichtung zur regelmäßigen Schulungen gemäß Präventionsordnung in den Personalgesprächen hingewiesen.

Jede neu eingestellte Person bekommt eine Startermappe. Diese enthält neben anderen Unterlagen eine allgemeine Information zur Präventionsordnung und den Schulungsverpflichtungen die Selbstauskunftserklärung gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Essen; welche zu unterzeichnen ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die Abgabe einer Verpflichtungserklärung eine Einstellungsvoraussetzung darstellt. Der

Verhaltenskodex zur Prävention von Gewalt und die Verpflichtungserklärung liegen den Einstellungsunterlagen bei.

Zu Ende der Probezeit erfolgt eine Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten mit einer Empfehlung für oder gegen eine Weiterbeschäftigung. Die Probezeitbeurteilung ist entsprechend geregelt.

Um alle Mitarbeitenden im Verband willkommen zu heißen und eine Übersicht über die Struktur und Einrichtungen des Verbandes zu geben wird regelmäßig eine Begrüßungsveranstaltung vom Verband durchgeführt.

In den einzelnen Diensten und Einrichtungen werden fortlaufende Rückmeldungen über Mitarbeiter(entwicklungs-)gespräche in regelmäßigen Abständen durch die Dienstvorgesetzten bzw. Einrichtungsleitungen angestrebt.

Die Leitungsebene des Verbandes trifft sich regelmäßig zu Konferenzen, Klausurtagungen und Fortbildungen, die das Thema Personalentwicklung und Führungskompetenz reflektieren.

Mitarbeitende werden aktiv aufgefordert, Kritik einzubringen und darauf aufmerksam gemacht, dass sie Hierarchieebenen überspringen können und sogar müssen, wenn es sich um Angelegenheiten der Präventionsordnung handelt. Sie werden aufgefordert sich mit unserem Schutzkonzept zu beschäftigen, das ihnen im Intranet zugänglich ist.

Ebenso sind alle Ansprechpersonen (z.B. Präventionsfachkraft) im Intranet zu finden.

3.2.1 Selbstauskunft und erweitertes Führungszeugnis

Wie bereits erwähnt erhält jeder neue Mitarbeitende die Selbstauskunftserklärung gemäß § 6 PävO bei Neueinstellung und unterzeichnet diese.

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG ist für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtend.

Im Rahmen der Präventionsordnung wurde die verpflichtende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG bei Neueinstellungen auf alle Dienste und Einrichtungen des Verbandes erweitert.

Das Führungszeugnis muss alle 5 Jahre erneuert vorgelegt werden. Dies überprüfen die Personalverwaltung und die jeweilige Leitung.

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sowie sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßig in Kontakt treten.

3.2.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex leitet sich aus dem Leitbild des Verbandes ab und ist auch Thema der Selbstverpflichtungserklärung.

In unseren Diensten und Einrichtungen möchten wir Menschen in ihren Lebenssituationen Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Die Beziehungen zu den Bewohnerinnen und Bewohnern/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc. gestalten wir transparent in positiver Zuwendung.

Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in den Arbeits- und Handlungsabläufen sind uns wichtig.

Pflege- und Betreuungssituationen sind häufig von nahen persönlichen Kontakten zwischen Pflegebedürftigem und Pflege- sowie Betreuungspersonen geprägt. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei pflegenden, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell, als Grenzverletzung erlebt, werden können.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der Bewohnerinnen und Bewohner/der Kundinnen und Kunden/der Patientinnen und Patienten ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex (s. Anlage) von den Mitarbeitenden anerkannt.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen, erzieherischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich

pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen.

Durchführung von Freiheitsentziehender Maßnahmen

Freiheitsentziehende Maßnahmen sind grundsätzlich immer zu vermeiden. Ist bei ernsthafter Gefahr einer schwerwiegenden Selbst- oder Fremdgefährdung nach Ausschöpfen aller alternativen Handlungsmöglichkeiten keine andere Maßnahme zielführend, ist die Durchführung der FeM so zu gestalten, dass Achtung und Respekt vor der individuellen Person und ihrer Selbstbestimmung gewährleistet bleiben. Dies geschieht durch Empathie gegenüber der Situation der betroffenen Person, Offenheit gegenüber ihren körperlichen, psychischen, kulturellen und religiösen Bedürfnissen sowie durch die Ermöglichung größtmöglicher Mitbestimmung und Mitwirkung in allen Phasen und Situationen der Maßnahme.

In den Konzepten der Einrichtungen und Dienste ist dies detailliert geregelt.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können eine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung nicht ersetzen. Sie gehören nicht zu den pädagogischen Maßnahmen, die dazu dienen, um Kinder und Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu selbstbewussten, freien Menschen zu erziehen. Vielmehr können exklusive Geschenke, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

Erzieherische Maßnahmen

Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind.

In den jeweiligen Konzepten der Einrichtung erfolgen Konkretisierungen zu diesen Punkten.

3.2.3 Aus- und Fortbildung

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist. Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Anvertrauensschutzes ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeitenden.

Für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie für alle Ehrenamtlichen sind die Schulungen mit 3-, 6-, oder 12-Stunden gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung verpflichtend.

Der Caritasverband Duisburg setzt dies mit Hilfe des blended - learning Angebots der Caritas NRW um. Hierbei werden Präsenz- als auch Online-Angebote kombiniert. Die Abläufe sind im Qualitätsmanagement verbindlich geregelt. Die Personalverwaltung überprüft die Einhaltung der Schulungsvorgaben regelmäßig.

Zur Umsetzung der Präsenzs Schulungen verfügt der Caritasverband Duisburg über einen Pool an internen Schulungsreferenten, die für die jeweiligen Arbeitsbereiche spezialisiert sind.

Die Präventionsfachkräfte des Verbandes nehmen zusätzlich an regelmäßigen Fortbildungen, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln des Bistums Essen (oder auch Münster) teil.

Die Aus- und Fortbildung gemäß § 9 PräVO wird für den Verband in der AG Präventionsordnung koordiniert.

Die Teilnahme an den Schulungen wird per Bescheinigung für die Teilnehmenden und per Liste für die Einrichtung dokumentiert.

3.3 Beschwerdemanagement

Der Verband verfügt über ein grundsätzliches Beschwerdemanagementsystem, das im Qualitätshandbuch verbindlich geregelt ist. Die Einrichtungen und Dienste haben dieses in ihren Einrichtungskonzepten konkretisiert. Der Allgemeinstandard sowie die Einrichtungskonzepte befinden sich in der Anlage unter dem Punkt mitgeltende Unterlagen.

Beschwerden von Schutzbefohlenen können von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie von allen Ehrenamtlichen formlos aufgenommen werden und an die Dienstvorgesetzte, die Einrichtungsleitung und/oder den Vorstand weitergeleitet werden.

Eine Sensibilisierung für die Beschwerdestimulation bei Schutzbefohlenen ist Teil der Präventionsschulung, ebenso die Aufklärung über Rechte und Partizipationsmöglichkeiten von Schutzbefohlenen.

Bei Verdachtsfällen sowie konkreten Beobachtungen und Meldungen von grenzverletzendem Verhalten und/oder sexueller Gewalt sind Präventionsfachkräfte des Verbandes Ansprechpartner und leiten weitere Maßnahmen ein bzw. stellen den Kontakt zu den Präventionsbeauftragten nach § 11 des Bistums her.

Darüber hinaus haben Schutzbefohlene die Möglichkeit persönlich bei Dienstvorgesetzten, Einrichtungsleitungen und dem Vorstand mündliche oder schriftlich Beschwerde vorzubringen.

Kann die Beschwerde intern nicht geklärt werden, gibt es die Möglichkeit für Schutzbefohlene sich bei externen Stellen Hilfen zu holen.

3.4 Qualitätsmanagement

Der Verband verfügt über ein digitales Qualitätsmanagementsystem (QMH), deren Dokumente jedem Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich sind. Das Schutzkonzept sowie alle seine mitgeltenden Unterlagen sind ebenfalls Teil des QMH und werden hier spätestens alle 2 Jahre einer Revision unterzogen. Die Stabstelle Qualitätsmanagement steuert und überwacht dies.

3.5 Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger sowie schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener

In der Altenhilfe, der Eingliederungshilfe, der Kinder- und Jugendhilfe sowie bei den Beratungsdiensten werden Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in fachspezifischen Schutzkonzepten und Risikoanalysen beschrieben.

Hierzu gehören zum Beispiel altersentsprechende Angebote, die Schutzbefohlenen helfen ihre Rechte zu kennen. Nur wer seine Rechte kennt, kann sich bei der Verletzung dieser wehren.

Weiter gibt es verschiedene, adressatengerechte Maßnahmen, damit die Schutzbefohlenen, aber auch ihre Angehörigen oder rechtlichen Vertreter*innen wissen, an wen sie sich bei

grenzverletzendem Verhalten sowie jeder Form von (sexualisierter) Gewalt wenden können. Hierzu können Aushänge, Informationsgespräche oder Anschreiben gehören.

Je nach Alter des/der Schutzbefohlenen und dem jeweiligen Betreuungskontext gibt es unterschiedliche Beschwerdewege und Partizipationsmöglichkeiten für Schutzbefohlene, diese sind in den fachspezifischen Schutzkonzepten beschrieben.

Um eine Kultur des Austausches und der offenen Ansprache zu fördern, organisieren die Einrichtungen verschiedene Partizipationsmöglichkeiten, die entsprechend der Zielgruppen entwickelt werden (z.B. Kinderparlament, Bewohnerbeirat).

Weitere präventive Maßnahmen sind in den Einrichtungskonzepten beschrieben. Hierzu gehört, dass dafür Sorge getragen wird, dass Beobachtungen von Grenzverletzungen und Gespräche über wahrgenommene oder vermutete Missachtung von Grenzen ein selbstverständliches Thema in Dienst- und Teambesprechungen der Einrichtungen und Dienste sind. Elemente der Kollegien Fallberatung und der Supervision werden hier flankierend eingesetzt.

4. Intervention

4.1 Umgang mit Verdachtsfällen

Der Caritasverband Duisburg regelt in der Dienstanweisung zum Vorgehen bei sexuellen Übergriffen, Mobbing, Straftaten den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten. In einer Handlungsleitlinie wird der Umgang mit Verdachtsfällen geregelt. Diese Handlungsleitlinie ist an den an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener ausgerichtet.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf grenzverletzendes Verhalten, und jede Form (sexualisierter) Gewalt ist die Präventionsfachkraft zuständig.

Wir sorgen dafür, dass den von Gewalt betroffenen Personen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle von Gewalt und im besonderen Maß sexueller Gewalt, sowie grenzverletzenden Verhalten nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

4.2 Vorgehen bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten und jeder Form (sexualisierter) Gewalt

Der Caritasverband Duisburg regelt ein allgemeingültiges Vorgehen zu den folgenden Verdachtsmomenten:

- Maßnahmen bei Beschwerden wegen grenzverletzendem Verhalten sowie jeder Form (sexualisierter) Gewalt durch Mitarbeiterinnen
- Vorgehen bei Beobachtung grenzverletzendem Verhalten und jeder Form (sexualisierter) Gewalt durch Mitarbeiterinnen
- Beschwerden und Beobachtungen wegen grenzverletzendem Verhalten sowie jeder Form (sexualisierter Gewalt) durch minderjährige Betreute
- Beschwerden wegen Mobbing
- Beschwerden wegen grenzverletzendem Verhalten und jeder Form (sexualisierter) Gewalt durch Klientinnen/Patientinnen
- Vorgehen bei Straftaten beispielsweise bei Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Sachbeschädigung u.a.
- Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen
- Veröffentlichung der Beschwerdewege

Das allgemeingültige Vorgehen ist dem Ablaufdiagramm zu entnehmen. Dieser befindet sich in der Anlage

Fachspezifische Vorgehensweisen zum Vorgehen bei Verdachtsfällen im o.g. Sinne werden in den jeweiligen Einrichtungs- und Schutzkonzepten unserer Einrichtungen und Dienste beschrieben.

Grundlage für die fachspezifischen Vorgehensweisen ist die zuvor beschriebene allgemeingültige Vorgehensweise.

Aufgrund des Alters der jeweiligen Zielgruppe sowie der unterschiedlichen Intensität des Betreuungskontextes, ist eine differenzierte Beschreibung der Vorgehensweise in den Schutzkonzepten der Einrichtungen und Dienste nötig.

Alle Mitarbeiter*Innen des Caritasverband Duisburg sind verpflichtet, ihren jeweiligen vorgesetzten Mitarbeiter*innen Meldung zu machen, wenn sie Kenntnis davon erhalten, Grenzverletzungen oder gewalttätige (sexuelle) Übergriffe, Straftaten, schwere Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten, im Rahmen ihrer Tätigkeiten begehen:

- Mitarbeiter*Innen untereinander
- Mitarbeiter*Innen gegenüber Klient*innen/Patient*Innen/Leistungsberechtigten
- Klient*innen/ Patient*innen/Leistungsberechtigten untereinander
- Klient*innen/ Patient*innen/Leistungsberechtigten gegenüber Mitarbeiter*innen Straftaten im Sinne o.g. Beispielen begehen

Die jeweilige Vorgesetzte leitet diese Meldung unverzüglich innerhalb von 24Std. an den nächsten Vorgesetzten weiter. Diese hat sicher zu stellen, dass die betroffene Person diesen Übergriffen nicht mehr ausgesetzt wird.

Werden Straftaten oder sonstige schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen durch vorgesetzte Mitarbeiter*innen begangen, so ist die nächsthöhere Leitungsebene zu informieren.

Weiteres regelt die Dienstanweisung zum Vorgehen bei Kindeswohlgefährdung sowie Leitlinien zum Umgang mit Krisen und Notfällen. Siehe Anlage.

4.3 Rehabilitation (in Bearbeitung)

5. Rolle und Aufgabe der Präventionsfachkraft

Der Caritasverband Duisburg hat min. eine Präventionsfachkraft benannt. Diese verfügt sowohl über die fachliche als auch persönliche Eignung für die Tätigkeit. Sie hat die Schulung zur Präventionsfachkraft absolviert.

Die Präventionsfachkraft übernimmt entsprechend der Vorgaben des Bistums folgende Aufgaben:

- a. Sie ist Ansprechpartner/in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- b. Sie unterstützt den kirchlichen Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte,
- c. Sie kennt die Verfahrenswege bei Meldungen, die Vorwürfe von sexualisierter Gewalt betreffen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren,
- d. Sie trägt Sorge für die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des kirchlichen Rechtsträgers,
- e. Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- f. Sie trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen,
- g. Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf,
- h. Sie ist Kontaktperson vor Ort für die/den Präventionsbeauftragte/n der Diözese

Im Caritasverband Duisburg kommen über die Vorgaben des Bistums hinaus folgende Aufgaben dazu:

- Beratung bei grenzverletzendem Verhalten und jedweder Form von Gewalt
- Steuerung der Schulungsreferenten
- Zusammenarbeit mit den insoweit erfahrenen Fachkräften der Jugendhilfe bei Meldungen nach § 47 SGB VIII, die auch Bezug zur Präventionsordnung haben und zur Abstimmung zwischen den Konzepten rund um die Umsetzung der Präventionsordnung sowie dem § 8a SGB VIII.
- Die Präventionsfachkräfte sind i.d.R. auch Kinderschutzfachkraft und beraten die Leitungen und Mitarbeitenden bei Verdachtsfällen

Die Präventionsfachkraft ist bezogen auf die Beratung bei Verdachtsfällen an keine Weisung des Vorstandes gebunden.

6. Dokumentation und Ablage

Im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems gibt es Vorgaben zur Dokumentation in den Einrichtungen und Diensten.

Bezogen auf das Schutzkonzept ist festgelegt, dass alle Vorfälle, dazugehörige Gespräche, Schriftverkehr und Entscheidungen schriftlich dokumentiert sein müssen. Die Dokumentation wird in der Einrichtung und zentral bei der Präventionsfachkraft abgelegt.

Die Teilnahme an Schulungen wird über Teilnahmezertifikate in der jeweiligen Personalakte dokumentiert, ebenso erfolgt dort die Ablage der Selbstauskunftserklärungen und aller weiterer Dokumente, die sich auf den / die Mitarbeiter*in beziehen.

7. Mitgeltende Unterlagen

7.1 Gesamtverband

- 7.1.1 Risikoanalyse Muster
- 7.1.2 Selbstauskunft
- 7.1.3 Anschreiben Führungszeugnis
- 7.1.4 Verhaltenskodex
- 7.1.5 QMH Standard Präventionsschulungen
- 7.1.6 QMH Standard Beschwerdemanagement
- 7.1.7 QMH Standard Qualitätsmanagement
- 7.1.8 Ablaufplan – Vorgehen bei grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt
- 7.1.9 Dienstanweisung zum Vorgehen bei sexuellen Übergriffen, Mobbing, Straftaten

7.2. Altenhilfe

7.2.1 Altenhilfe allgemein

- 7.2.1.1 Freiheitsentziehende Maßnahmen

7.2.2 Ambulant

- 7.2.2.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 8.2.2.2 Konzepte der Dienste

7.2.3 Teilstationär

- 7.2.3.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 7.2.3.2 Einrichtungskonzepte

7.2.4 Stationär

- 7.2.4.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 7.3.2 Einrichtungskonzepte

7.3. Jugendhilfe

8.3.1 Jugendhilfe allgemein

- 8.3.1 Kinderschutzkonzeption

7.3.2 Ambulant

- 7.3.2.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 7.3.2.2 Konzepte des Dienstes „Ambulante erzieherische Hilfe“

7.3.3 Teilstationär

- 7.3.3.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 7.3.3.2 Einrichtungskonzept des Schifferkinderheims

7.3.4 Stationär

- 7.3.4.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse der jeweiligen Einrichtung
- 7.3.4.2 Einrichtungskonzept Schifferkinderheim Nikolausburg

- 7.3.4.3 Einrichtungskonzept St. Barbara Kinderheim
- 7.3.4.4 Einrichtungskonzept Mutter/ Vater- Kind Einrichtung Irmgardishaus

7.3.5 Kindertagesstätten

- 7.3.5.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse der jeweiligen Einrichtung
- 7.3.5.2 Konzept Kindertagesstätte Irmgardishaus
- 7.3.5.3 Konzept Kindertagesstätte Papendelle
- 7.3.5.4 Konzept Waldkindertagesstätte Zwergenland
- 7.3.5.5 Schutzkonzeption Kindertagesstätte Irmgardishaus
- 7.3.5.6 Schutzkonzeption Kindertagesstätte Papendelle
- 7.3.5.7 Schutzkonzeption Waldkindertagesstätte Zwergenland

7.3.6 Angebote an Schulen

- 7.3.6.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse der jeweiligen Einrichtung
- 7.3.6.2 Konzept Offene Ganztagschule, Einzelkonzepte der OGS -Schule
- 7.3.6.3 Konzept Drehscheibe
- 7.3.6.4 Konzept Alfred-Adler-Schule – Präventives Infrastrukturmodell

7.4. Behindertenhilfe/Eingliederungshilfe

7.4.1 Behindertenhilfe allgemein

- 7.4.1.1 Gewaltschutzkonzept
- 7.4.1.2 Freiheitsentziehende Maßnahmen

7.4.2 Ambulant

- 7.4.2.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse
- 7.4.2.2 Konzepte des Dienstes „Betreutes Wohnen“

7.4.3 Besondere Wohnform

- 7.4.3.1 ausgefülltes Formular Risikoanalyse Wohnen und Tagesstruktur für beeinträchtigte Menschen
- 7.4.3.2 Einrichtungskonzept Wohnen für beeinträchtigte Menschen
- 7.4.3.3 Einrichtungskonzept Tagesstruktur für beeinträchtigte Menschen

7.5 Beratung und Begleitung / Quartier und Pastoral (in Überarbeitung)