

**St. Nikolaus-Hospital
Wallerfangen**

Präventions- und Schutzkonzept

für

die Gesamteinrichtung

St. Nikolaus-Hospital Wallerfangen

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Einleitung	Seite 3
2	Unser Leitbild	Seite 4
3	Begriffserklärungen	Seite 5
4	Das institutionelle Schutzkonzept – Kernstück der Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen	Seite 6
4.1	Personalauswahl und Personalentwicklung	Seite 6
4.2	Eindeutige Regeln - Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung	Seite 7
4.3	Beratungs- und Beschwerdewege	Seite 10
4.4.	Interventionsplan- Wenn es trotz aller Präventionsmaßnahmen zu Vorfällen kommt	Seite 11
4.5	Nachhaltige Aufarbeitung - aus Fehlern der Vergangenheit lernen: Enttabuisierung	Seite 12
4.6	Im Prozess bleiben – Qualitätsmanagement	Seite 13
4.7	Fort- und Weiterbildung	Seite 13
5.	Literatur, Links und Quellennachweise	Seite 14

Präventions- und Schutzkonzept für die Gesamteinrichtung St. Nikolaus-Hospital Wallerfangen

1. Allgemeine Einleitung

Überall dort, wo Menschen betreut werden, wo sie sich aufeinander einlassen und Abhängigkeitsverhältnisse entstehen, bestehen Risiken für Übergriffe, Machtmissbrauch und auch für sexuelle Gewalt. Eine Tabuisierung der Thematik, ein Wegsehen oder gar die Grundhaltung „So etwas kommt bei uns nicht vor“ erhöhen das Risiko, dass Übergriffe und Missbrauch unbemerkt geschehen können.

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns ein permanentes, elementares Anliegen. Dies geht bereits sehr deutlich aus dem Leitbild des St. Nikolaus-Hospitals hervor. Aus dieser Grundhaltung heraus haben wir das vorliegende Präventionskonzept entwickelt, mit dem Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit in der Einrichtung zu etablieren. Wir alle tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt, sowie anderen Formen von Übergriffen, Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung wahrnehmen.

Das Konzept ist gültig in allen Einrichtungsbereichen des St. Nikolaus-Hospitals und umfasst Mitarbeiter, Bewohner des Kinder- und des Altenheims und Patienten, in Abgrenzung vom therapeutischen Auftrag.

2. Unser Leitbild



Entsprechend unseres Leitbildes christlich, menschlich, gemeinschaftlich und verantwortlich zu handeln, ist es uns Verpflichtung die uns Anvertrauten genau wie alle Beschäftigten hier, von der Hierarchiespitze bis zu den Angestellten der bei uns tätigen Fremdfirmen vor sexueller Gewalt zu schützen. Diese Selbstverständlichkeit erschließt sich aus den uns prägenden Werten, mit denen wir im Auftrag und eingedenk unseres Stifters Nicolas Adolphe de Galhau, tagtäglich unseren Arbeitsalltag begehen.

Das Präventionskonzept orientiert sich entsprechend am Leitbild unserer Gesamteinrichtung sowie an den Praktischen Empfehlungen des Caritasverbandes für die Diözese Trier sowie den 2013 überarbeiteten Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und spiegelt zudem die Werte und die gemeinsame Grundhaltung aller Mitarbeiter der Gesamteinrichtung St. Nikolaus-Hospital-Wallerfangen zum Thema Prävention sexueller Gewalt und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus.

3. Begriffsklärungen

Grenzverletzendes Verhalten

Grenzverletzendes Verhalten ist die Überschreitung der körperlichen und/oder psychischen Grenzen anderer Menschen. Grenzverletzungen können absichtlich oder unabsichtlich entstehen.

Übergriffe

Übergriffe sind bewusste, körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen ohne Einwilligung der betroffenen Person. Sie resultieren oft aus persönlichen und/ oder fachlichen Defiziten und reichen von Belästigungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, wie z. B. Drohungen, Nötigung, Beleidigungen, Körperverletzungen, Freiheitsberaubung, Nachstellungen etc

Gewalt

Gewalt ist nach Auffassung der Rechtsprechung der (zumindest auch) physisch vermittelte Zwang zur Überwindung eines geleisteten oder erwarteten Widerstandes. Körperliche Gewalt oder physische Gewalt meint ein nach außen gerichtetes, aggressives Verhalten, welches die Schädigung und/oder Verletzung eines anderen zur Folge hat. Bei dieser Form wird also körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten. Psychische/seelische Gewalt wird in der Regel verbal ausgeübt. Der Täter setzt dabei das Opfer psychisch massiv unter Druck, indem er das Opfer bedroht und/ oder beleidigt. Zur psychischen Gewalt zählen auch Stalking, Mobbing und Diskriminierungen. Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt ist in der Regel eine Mischung aus psychischer und körperlicher Gewalt. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Dazu zählen vor allem Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung.

Benachteiligung bzw. Diskriminierung Unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung/Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Mittelbare (indirekte) Benachteiligung/Diskriminierung findet durch dem Anschein nach neutralen Regelungen statt, die Personen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuellen Identität schlechterstellen.

Behinderung

Körperbehindert ist, wer aufgrund einer Schädigung des Stütz- und Bewegungsapparats, Organschädigung oder Erkrankung in seinen körperlichen Funktionen beeinträchtigt ist. Geistige Behinderung oder auch Intelligenzminderung ist ein Zustand von verzögerter oder unvollständiger Entwicklung der geistigen Fähigkeiten. Besonders beeinträchtigt sind dabei die Denkfähigkeit, die Sprachfähigkeit sowie motorische und sozio-emotionale Fähigkeiten. Seelische Behinderung bedeutet, dass die seelische Gesundheit mit hoher, das heißt mit wesentlich mehr als einer fünfzigprozentigen Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das jeweilige Lebensalter typischen Zustand abweichen muss.

Kognitive Einschränkungen, Demenz und Delir

Kognitive Einschränkungen sind Störungen der geistigen Leistungsfähigkeit, die nicht den o. g. Begriffen zugeordnet werden können. Unter Demenz versteht die WHO Beeinträchtigungen der Gedächtnisleistung, der Denkfunktionen, der Orientierungsfähigkeit, der Fähigkeit zu kalkulieren, der Lernkapazität, der Urteilsfähigkeit, der Sprach- und Kommunikationsfähigkeit sowie der Fähigkeiten zur Lösung von Alltagsproblemen. Ein Delir ist im Vergleich zu einer Demenz vorübergehend und wird als akute Funktionsstörung des Gehirns beschrieben, die mit Störungen von Aufmerksamkeit, Konzentration und Kognition verbunden ist. (7)

Hochbetagt

Eine einheitliche Definition existiert hier nicht, vielmehr orientiert sich die Begrifflichkeit an der jeweiligen Lebenserwartungssituation. Dem folgend wird man einen Menschen ab dem 80. Lebensjahr als hochbetagt bezeichnen können.

Sexuelle Belästigung bezeichnet sexistische und geschlechtsbezogene, entwürdigende, beschämende Bemerkungen und Handlungen sowie unerwünschte körperliche Annäherungen. Wesentliches Merkmal der sexuellen Belästigung ist die Tatsache, dass sie von der betroffenen Person unerwünscht ist und als Beleidigung oder Einschüchterung empfunden wird. Die sexuelle Belästigung erfüllt keinen Strafrechtstatbestand, wohl aber gilt sie als Diskriminierung und erfährt arbeitsrechtliche Konsequenz.

Sexueller Missbrauch: dieser Terminus wird definiert als sexuelle Handlung unter Ausnutzung bestehender Abhängigkeitsstrukturen; er beschreibt sexuelle Handlungen die a) mit vermeintlicher Einwilligung, b) ohne Einwilligung oder c) gegen den ausdrücklichen Willen des Betroffenen erfolgen.

4. Das institutionelle Schutzkonzept – Kernstück der Prävention sexualisierter Gewalt in Institutionen



4.1 Personalauswahl und Personalentwicklung

Ein sehr wichtiger Baustein des institutionellen Schutzkonzeptes sind Personalauswahl und Personalentwicklung. All jene Menschen, die Verantwortung in unseren Einrichtungen, in jedweder Form eines Dienstes und einer Tätigkeit übernehmen, stehen für das St. Nikolaus-Hospital Wallerfangen als solches. Die Führungskräfte sind Entscheidungsträger, die verantworten, welche Menschen hier arbeiten übernehmen dürfen und ob ihnen Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene anvertraut werden.

Um hier die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen ist Folgendes hilfreich:

- Die betreffende Person wird über die erarbeiteten Regeln und Vereinbarungen zur Prävention sexualisierter Gewalt in einem Gespräch informiert. Das Gespräch dient den Verantwortlichen dazu, sich u. a. einen Eindruck über die Haltung dieser Person im Hinblick auf Prävention zu verschaffen und ihre Eignung zu beurteilen.
- Dies erkennt das Personal zum einen durch die unterschriebene Selbstauskunft sowie die Selbstverpflichtung sowie unseren Verhaltenskodex an.
- Somit gilt dies verbindlich für neue als auch bereits eingesetzte Mitarbeiter und auch ehrenamtlich in unserer Einrichtung Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.
- Mit Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes stehen die Verantwortlichen in der Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass keine nach § 72a SGB VIII aufgeführten Delikten vorbestrafte Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen tätig ist. Der Nachweis erfolgt durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ).

- Darüber hinaus ist eine Selbstauskunftserklärung zu akzeptieren, wonach die / der Mitarbeitende ihre / seine Einsatzstelle sofort informiert, wenn gegen sie / ihn Ermittlungen wegen Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen eingeleitet wurden.
- Hierbei gibt es das Personalauswahlverfahren (wie es geschieht) zu prüfen und wie bei uns gehandhabt nötige Unterlagen bei der Neueinstellung verpflichtend anzufordern.
- Verhaltenskodex und Selbstauskunft sind mit Unterschrift zur Vorlage in der Personalakte verpflichtend von jedem Mitarbeiter einzureichen.

4.2 Eindeutige Regeln - Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Im Rahmen der Präventionsempfehlungen der deutschen Bischofskonferenz gilt es natürlich auch den bei uns normativ gültigen Verhaltenskodex immer wieder präsent zu halten. Es braucht in jeder caritativen Einrichtung, die erwachsene und minderjährige Schutzbefohlene und Kinder behandelt und betreut eines normativen Konstruktes, wie Beziehungen zwischen Mitarbeitern aller Hierarchieebenen und Berufsgruppen zu denen ihnen anvertrauten Personen zu regeln sind

Auf dem Hintergrund unseres Leitbildes ist die Achtung der Würde des Menschen zu oberstes Ziel und nicht nur noble Gesinnung. Dieser Gesinnung entsprechend erfolgt die Umsetzung. In unserer Tätigkeit haben wir den Anspruch, eine professionelle, qualitativ hochwertige Behandlung, Betreuung und Begleitung zu gewährleisten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist dieser Verhaltenskodex uns allen auferlegt. Er ist Herzstück unseres ethischen Selbstverständnis und jeden alltäglichen professionellen Handelns.

Er ist **OHNE AUSNAHME** gültig für sämtliche Mitarbeiter des St. Nikolaus-Hospitals.

Diese Grundlagen unserer Tätigkeit korrespondieren mit den Werten unseres Leitbildes nämlich christlich, menschlich und verantwortlich zu handeln.

Respekt und Wertschätzung im Umgang mit Schutzbefohlenen, Kindern und deren Angehörigen sind nicht nur unser Anspruch, sondern stellen eine Selbstverständlichkeit im täglichen Dienst am Menschen. Wer dies anders sieht, ist in unserer Einrichtung am falschen Platz. Dementsprechend werden wir als Beschäftigte des St. Nikolaus-Hospital andere Menschen so behandeln, wie wir in seiner Situation behandelt werden möchten.

Wir sind uns dessen bewusst, dass sämtliche Äußerungen, Verhalten und auch Denkweisen Folgen für unser Gegenüber und Menschen um uns herum haben oder zumindest haben können.

Die Beziehungen, die wir zu den Patienten, Bewohnern, Angehörigen und Besuchern haben, sind professionelle Beziehungen mit einem ausgewogenen Maß an Nähe und Distanz. Die Ausweitung einer solchen professionellen Beziehung in den privaten Bereich hinein ist nicht statthaft. Die professionelle Integrität geht verloren und der missbräuchlichen Verwendung der Beziehung sind Tür und Tor geöffnet.

Im Rahmen unseres Verhaltenskodex ist auf §§ 174a und § 174c StGB sowie §176 StGB zu verweisen.

Zur näheren Erläuterung nochmals die entsprechenden Paragraphen des StGB samt Inhalt, die eigentlich selbsterklärend sind:

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer körperlichen Krankheit oder Behinderung zur Beratung, Behandlung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch des Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer Person, die ihm zur psychotherapeutischen Behandlung anvertraut ist, unter Missbrauch des Behandlungsverhältnisses vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

(3) Der Versuch ist strafbar.

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer gefangenen oder auf behördliche Anordnung verwahrten Person, die ihm zur Erziehung, Ausbildung, Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, unter Missbrauch seiner Stellung vornimmt oder an sich von der gefangenen oder verwahrten Person vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer eine Person, die in einer Einrichtung für kranke oder hilfsbedürftige Menschen aufgenommen und ihm zur Beaufsichtigung oder Betreuung anvertraut ist, dadurch missbraucht, dass er unter Ausnutzung der Krankheit oder Hilfsbedürftigkeit dieser Person sexuelle Handlungen an ihr vornimmt oder an sich von ihr vornehmen lässt.

(3) Der Versuch ist strafbar.

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

(1) Wer sexuelle Handlungen an einer Person unter vierzehn Jahren (Kind) vornimmt oder an sich von dem Kind vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen an einem Dritten vornimmt oder von einem Dritten an sich vornehmen lässt.

(3) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr zu erkennen.

(4) Mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren wird bestraft, wer

1.sexuelle Handlungen vor einem Kind vornimmt,

2 ein Kind dazu bestimmt, dass es sexuelle Handlungen vornimmt, soweit die Tat nicht nach Absatz 1 oder Absatz 2 mit Strafe bedroht ist,

auf ein Kind mittels Schriften (§ 11 Absatz 3) oder mittels Informations- oder Kommunikationstechnologie einwirkt, um

das Kind zu sexuellen Handlungen zu bringen, die es an oder vor dem Täter oder einer dritten Person vornehmen oder von dem Täter oder einer dritten Person an sich vornehmen lassen soll, oder
b) um eine Tat nach § 184b Absatz 1 Nummer 3 oder nach § 184b Absatz 3 zu begehen

Diese Gesetze gelten uns als selbstverständlich und Personen, die diese Normen für kritisierbar halten oder gar in Frage stellen, werden in unserer Einrichtung als Mitarbeitende nicht toleriert.

Der Verhaltenskodex, dass kein Mitarbeiter missbräuchliche Beziehungen zu unseren Klienten, Bewohnern oder Patienten unterhält wird als selbstverständlich und eindeutig vorausgesetzt. Zuwiderhandlungen sind wie zuvor schon benannt im Strafgesetzbuch eindeutig geregelt und ziehen entsprechende Konsequenzen nach sich, da dies in keiner Form hinnehmbar ist.

Wir als St. Nikolaus Hospital wollen uns klar und eindeutig gegen sexualisierte Gewalt positionieren und dies nach Innen und Außen deutlich machen. Nur so kann Prävention von sexualisierter Gewalt wirksam werden.

Es muss klare Regeln bezüglich eines achtsamen Umgangs mit Mädchen und Jungen, Frauen und Männern geben. Diese Handlungsregeln sind in unserem Verhaltenskodex (VK) verschriftlicht, der für jeden Bereich gilt.

Hinzukommend wird die Selbstverpflichtungserklärung, die wichtige Handlungsregeln selbsterklärend bereitstellt genutzt. Mit ihrer Unterschrift akzeptieren Mitarbeitende und ehrenamtliche Tätige des Bistums Trier den VK des Dienstgebers bzw. der Einsatzstelle und verpflichten sich zur Einhaltung der Regeln. Dadurch gewinnen unsere Mitarbeitenden für ihr eigenes Handeln Sicherheit und tragen Sorge für ihren Einsatzbereich.

Diese Selbstverpflichtungserklärung ist ohne Ausnahme von allen Mitarbeitern des alten Personalbestandes sowie von Neueingestellten zu unterzeichnen. Die Signatur des Einzelnen bezeugt nochmals die eindeutige Positionierung gegen jedwede Form von Gewalt.

Hinzukommend ist es unabdinglich, den Verhaltenskodex für alle, Patienten, Klienten, Kinder Angehörige und Mitarbeiter öffentlich und transparent zu machen: Er muss bei den Verantwortungsträgern und bei den Kindern, Jugendlichen, erwachsenen Schutzbefohlenen und Personensorgeberechtigten bekannt sein und immer wieder ins Bewusstsein gerufen werden können.

Ergänzende Dienstanweisungen oder Zusätze zu Arbeitsverträgen bei Hauptberuflichen / Hauptamtlichen, insbesondere hinsichtlich des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII, werden dabei je nach Arbeitsfeld geprüft.

Mitgeltende Unterlage: Selbstverpflichtungserklärung

4.3 Beratungs- und Beschwerdewege

Motivierende Kommunikation und klare Meldewege

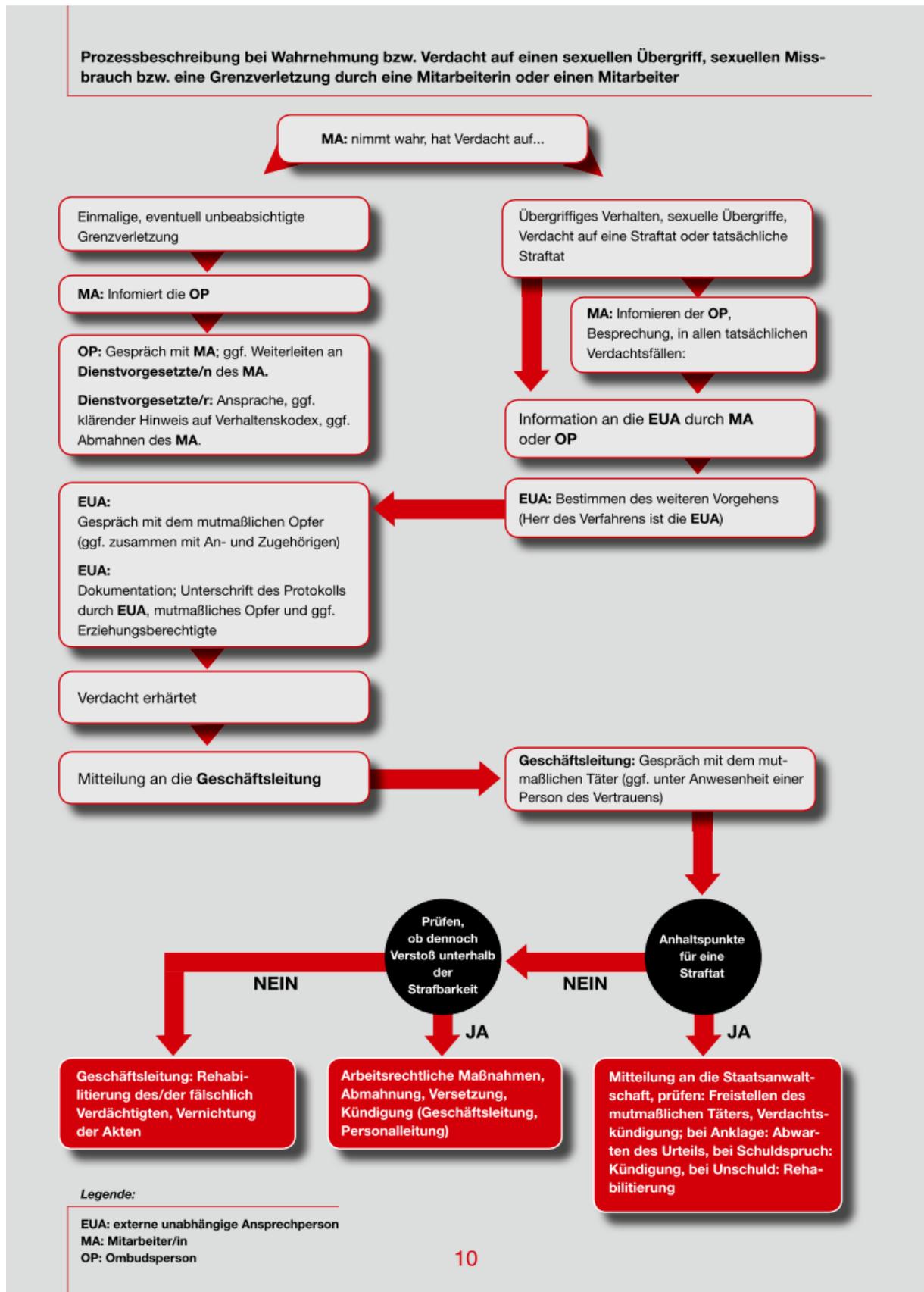
Die unter Punkt 2 genannten Regeln sollen auch deshalb allen bekannt gemacht werden, damit abweichendes Verhalten schnell erkannt werden kann.

Ziel der Kommunikation nach innen und außen ist Klarheit und Transparenz. Die Verantwortlichen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sollen sich selbst immer wieder an das Ziel, sichere Räume zu schaffen, erinnern. Zudem sollen Kinder, Jugendliche, erwachsene Schutzbefohlene und Personensorgeberechtigte darüber informiert werden, wie Kinderschutz umgesetzt werden soll. Dazu gehört auch, dass bekannt ist, an wen man sich wendet, wenn Unrecht zugefügt wurde. Denn verbindliche und bekannte Beschwerdewege machen es wahrscheinlicher, dass Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe aufgedeckt werden. Dabei muss klar vermittelt werden: Es ist gewollt, dass Vorfälle aufgegriffen, besprochen und thematisiert und nicht tabuisiert werden, wenn sexualisierte Gewalt ausgeübt wird. Wer sich meldet, soll Ansprechpartner finden, die sein Anliegen ernst nehmen und ZUHÖREN.

Erprobte Beschwerdemöglichkeiten sind z. B.:

- Ansprechstellen / Ombudspersonen extern oder intern
- Kontaktwege über sichere Internetportale
- andere schriftliche Beschwerdewege
- Offene Sprechstunde der Ombudsperson
- Risikoanalyse und Selbstbewertung der KL
- Teilnahme der OP in Teambesprechungen

4.4. Interventionsplan- Wenn es trotz aller Präventionsmaßnahmen zu Vorfällen kommt



Es gilt:

ALLE Anliegen, Sorgen und Nöte sind wichtig. Gerade im Bereich sexueller Übergriffe, sexueller Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung kommt es bei Opfern oft zu großen Verunsicherung und zur eigenen Frage der Wahrnehmung. Opfern wird oftmals unterstellt sie seien überempfindlich, mitunter seien sie der Problemträger des Systems. So wurden und werden immer noch viele Übergriffe und Belästigungen übergangen, als Petitessen angesehen und auch von Mitwissern, die hier zu Mittätern werden als Belanglosigkeit abgestempelt, auch um die Konfrontation mit Tätern und Täterinnen zu scheuen bzw. nicht darauf reagieren zu müssen.

Hinzukommend sind Fortbildungen und Wissen um Täter und deren Vorgehen zum präventiven Schutz von Opfern notwendig. Auch konfrontative Kommunikation und Interventionsstrategien sind hier ein probates Mittel, die auch in Rollenspielen und Dialogen im Kollegenkreis erlernt und erprobt werden können.

Entsprechend haben alle bereits geschulten Mitarbeiter in den Schulungen zur eigenen Ansicht und Handhabung die praktischen Empfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch der Caritas erhalten. Hier ist der Präventionsplan erneut geschildert.

Entsprechend kann jede Form der sexuellen Gewalt auch unabhängig von unserer Einrichtung und ihren Ansprechpartnern bei der Polizei zur Anzeige gebracht werden.

4.5 Nachhaltige Aufarbeitung - aus Fehlern der Vergangenheit lernen: Enttabuisierung

Wenn über die Beratungs- und Beschwerdewege Hinweise auf sexualisierte oder sonstigen Formen von Gewalt eingehen, müssen Verantwortliche daraus Konsequenzen ziehen. Wichtig ist, auch für geschlechtsspezifische Hilfen zu sorgen, sowohl für einzelne Betroffene als auch für Gruppen.

Der Bereich muss sich auf eine solche tertiäre (aufarbeitende) Prävention vorbereiten. Eine frühzeitige und schnelle Hilfe für Betroffene verbessert die Heilungschancen. In Hinsicht auf den Bereich, in dem es zu sexualisierter Gewalt kommt („irritierte Systeme“), kann tertiäre Prävention dazu beitragen, dass das traumatisierte / betroffene System wieder stabilisiert und handlungsfähig wird. Zudem sollen aus dem Vorfall Folgerungen für die zukünftige Verbesserung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen gezogen werden.

Eine solche Fehlerkultur erfordert ein offenes Umgehen mit dem schmerzlichen Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet. Nur was analysiert und besprochen wird, kann dazu beitragen, Fehler nicht zu wiederholen. Schweigen hilft nur den Tätern und Täterinnen. Eine Fehlerkultur wird so ein bedeutsamer Teil von Qualitätsmanagement, das für Jugendhilfeeinrichtungen gesetzlich in [§ 79 SGB VIII](#) verankert ist.

4.6 Im Prozess bleiben - Qualitätsmanagement

Viele wünschen sich, dass man einmalig ein gutes System präventiver Maßnahmen auf den Weg bringt und damit den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen auf Dauer garantiert. Dies funktioniert in einem sich schnell verändernden Arbeitsfeld nur sehr schwierig. Die Teilnehmenden in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen wechseln und ebenso die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter. Immer wieder muss man sich daran erinnern, was man sich vorgenommen hat, und es muss überprüft werden, ob die getroffenen Maßnahmen noch greifen.

Neue Kommunikationsmedien (z. B. Internet) schaffen viele Chancen für eine motivierende und offene Kommunikation. Aber sie enthalten auch Potentiale, die Täter und Täterinnen ausnutzen können.

Hilfreich ist es, wenn klar ist, wer das Thema lebendig hält. Das kann eine Person sein (so wie die „geschulte Fachkraft“, die in der Präventionsordnung vorgeschlagen wird) oder ein Präventionszirkel oder ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei Jahresreflexionen oder Planungssitzungen

Einmal jährlich verfasst die Präventionsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Demenzbeauftragten, einem Patientenschutzbeauftragten und dem Qualitätsmanagement einen kurzen, anonymisierten Bericht an die Geschäftsführung, in dem die Erfahrungen aller Präventionsbeauftragten im Prozess dargelegt werden und Optimierungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Hierbei werden Risiken und Ressourcen analysiert.

4.7 Fort- und Weiterbildung

Es ist notwendig, dass alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen je nach Art, Dauer und Intensität ihrer Aufgaben geschult werden.

Die Qualifizierung vermittelt grundlegende Kenntnisse über Gewalt, speziell sexualisierte Gewalt, und deren Prävention. Inhalte der Schulung sollten die jeweiligen Leitbilder, rechtliche Grundlagen sowie ein geeigneter Umgang in Krisensituationen sein. Kinder- und Jugendschutz, der Schutz erwachsener Schutzbefohlener und der Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit soll als Dauerthema etabliert werden. Im Fortbildungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen regelmäßige Angebote aufgenommen werden, in denen man die Sachkenntnisse auffrischen oder vertiefen kann.

4.8 Verfahren gegenüber mutmaßlichen Täterinnen und Tätern

Jede Anfrage wird ernst genommen und gemeinsam besprochen. Mögliche Opfer besprechen sich, wenn dies deren Wunsch ist, mit den Ansprechpartnern. Wenn Kontaktdaten vorhanden sind, wird schnellstmöglich zum möglichen Opfer das Gespräch gesucht, Kontakt aufgenommen und ein Gespräch und Hilfe angeboten, auch können externen Hilfsangebote offeriert werden, wenn die betroffene Person sich lieber extern betreuen und beraten lassen möchte.

Nach diesem Gespräch erfolgt immer (!) eine Rückmeldung an die Geschäftsleitung respektive Vorgesetzten. Alle Schritte des Verfahrens sind zu dokumentieren und falls es zu späteren Anfragen kommt in der Akte abzulegen . Es wird geprüft, was an Vorwürfen zu verifizieren ist, entsprechende mögliche Zeugen werden befragt. Auch kann die Geschäftsführung die Personalakte zu etwaigen früheren Vorfällen einsehen .Des Weiteren wird das Vorgehen engmaschig mit der Präventionsstelle des Bistums Trier abgestimmt, die hier über die beste Expertise verfügt und uns berät .In entsprechenden Fällen kann dieses auch als Externe Ombudperson in das Verfahren einbezogen werden. Wichtig ist auch zu prüfen, ob die Vorwürfe stichhaltig sind oder ob es sich um eine Verleumdung handelt.

Bei Anhaltspunkten für eine Straftat erfolgt die Mitteilung an die Staatsanwaltschaft aber genauso auch die Rehabilitation des vermeintlich Beschuldigten, wenn die Vorwürfe sich als unbegründet erwiesen haben.
S.Prozessbeschreibung

4.9 Umsetzung von Schutzkonzepten für Menschen mit Demenz / kognitiven Einschränkungen / hochbetagten Menschen

4.9.1 Digitales Hinweisgebersystem

Gemäß der Präambel unseres von christlichen Werten geprägten Leitbildes ist es die Philosophie unserer Stiftung, dass wir alle bereit sind, unser Handeln an den beschriebenen Leitsätzen messen zu lassen und verpflichten uns miteinander zu Achtsamkeit, sollten wir den gemeinsam eingeschlagenen Pfad einmal verlassen oder uns im Dickicht des Alltags verirrt haben. Hierbei gilt es, kontinuierlich Bestehendes und Neues zu überprüfen, selbstkritisch zu reflektieren, umzusetzen und zu pflegen.

Hierbei ist es für das Kuratorium und Geschäftsführung unserer Stiftung von besonderer Bedeutung, dass sämtliche für unsere Einrichtungen etablierten Regeln eingehalten werden, seien diese öffentliche oder private Vorschriften und/oder solche aus einem internen Einrichtungskodex. Eine Regelkonformität ist für alle Mitarbeiter unserer Dienstgemeinschaft verbindlich und genießt höchste Priorität. Nur dann, wenn Fehlverhalten in der Einrichtung bekannt wird, können wir gemeinsam und konsequent dagegen einschreiten. Es ist daher wichtig, von potentielltem Fehlverhalten zu erfahren, um dieses abstellen zu können.

Um einen niedrigschwelligen Weg zu eröffnen, solche Kenntnisse zu erhalten, haben wir ein internes Hinweisgebersystem etabliert, über welches Hinweise über Fehlverhaltensweisen – wenn gewünscht auch vertraulich – an die von uns beauftragte MedCompliance GmbH gegeben werden können. Dort wird jede einzelne Meldung geprüft und dieser konsequent nachgegangen. Die MedCompliance GmbH agiert dabei unabhängig und ist nicht an Weisungen unserer Stiftung gebunden, sondern ermittelt (nach Eingang der entsprechenden Hinweise) unabhängig und eigenverantwortlich; die Vertraulichkeit der Informationen, die über das Hinweisgebersystem an die MedCompliance GmbH gegeben werden, ist immer gewährleistet.

Ein wesentlicher Grundpfeiler des Hinweisgebersystems ist dabei das Prinzip eines fairen Verfahrens. Das Hinweisgebersystem kann von jeder Person genutzt werden, welche Kenntnisse über Fehlverhaltensweisen in unserer Stiftung besitzt. Dies können – neben

unseren Mitarbeitenden – auch Kooperations-/ Vertragspartner oder Mitbewerber sein, ohne dass der Kreis auf diese Personen festgelegt wäre.

Wenn Sie eine Meldung über das Hinweisgebersystem an die MedCompliance GmbH richten wollen, so nutzen Sie bitte den vorgesehenen Meldekanal (hier klicken) und berichten möglichst detailliert über Anhaltspunkte für Fehlverhalten in unserer Stiftung; je genauer Ihre Schilderungen ausfallen, desto mehr Anhaltspunkte ergeben sich für nachfolgende interne Ermittlungen, welche von der MedCompliance GmbH vorgenommen werden.

<https://nikolaus-hospital.hintbox.de/>

4.9.2 Maßnahmen im Krankenhaus

Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder einer Form von Demenz sind in einer fremden Umgebung oft verunsichert, ängstlich und schutzlos. Daher lassen wir diese Menschen nicht alleine und leisten Ihnen Schutz und Gesellschaft. Jede medizinische aufklärungspflichtige Maßnahme wird in Beisein eines gesetzlichen Vertreters oder Angehörigen erklärt und begründet. Wir beziehen Angehörige in die Anamnese mit ein und sind transparent in unserem Handeln. Wir gestalten die Umgebung möglichst Gefahrenarm, indem wir Hilfsmittel (z.Bsp. Haltegriffe) und Beschilderungen (z.Bsp. für das WC) gut sichtbar und erreichbar nutzen. Wir bieten einen barrierefreien Weg zu allen Therapieräumen und Patientenzimmern und deren Bäder. Wir erklären die Notrufanlage und klären über Gefahren der Patientenumgebung umfassend auf. Im Umgang mit Menschen mit Demenz zeigen wir uns geduldig und einfühlsam und verstehen das Verhalten aus der Krankheit heraus. Wir nehmen Signale zur Beziehungsgestaltung an und informieren uns bei Betreuern und Angehörigen über die Biografie der uns anvertrauten Menschen. Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit allen an der Behandlung beteiligten und ermöglichen allen berechtigten Personen Zugang zu Patientenakten, Besuchsmöglichkeiten, sowie der Möglichkeit zum Führen von Telefonaten.

4.9 Schutzbeauftragte / Präventionsbeauftragte / Demenzbeauftragte

Präventionsbeauftragte:	Susi Klein	(Telefon: -656)
	Peter Michael Glatzel	pm.glatzel@sgst.de
Demenzbeauftragte:	Jessica Vertolone	(Telefon: -229)
Schutzbeauftragte:	Christine Hahn	(Telefon: -559)
Externe Ansprechpartner:	Präventionsbeauftragte des Bistums	Fr.Diedrich 0651-7105166 Hr.Dr.Zimmer 0651-7105279

5. Literatur, Links und Quellennachweise

<http://www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/kampagne/materialien>

<http://www.bdkj.info/fileadmin/BDKJ/bdkj-diözesanstelle/Downloads>

<http://www.AG-KiM.de>

<http://www.stgb.de>

<http://www.praevention-bistum-trier.de/insitutionelles-schutzkonzept/institutionelles-schutzkonzept/>

Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz (2013) Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

Praktische Empfehlung. Prävention von sexuellen Übergriffen und anderen Formen von Gewalt im Krankenhaus. (2015) Caritasverband für die Diözese Trier e.V. (Hg.) Maßnahmen zur Prävention von sexuellem Missbrauch und Gewalt in den Einrichtungen der Marienhaus Stiftung (2016) Marienhausstiftung Neuwied (Hg.)