

Schutzkonzept

der auxiliar Gesellschaft mbH
der Stiftung Freundeskreis

Prävention von Gewalt,
Missbrauch und Diskriminierung



Impressum

Herausgeber:

auxiliar GmbH
Gemeinnützige Gesellschaft der Stiftung Freundeskreis
Fuhlsbütteler Damm 83-85
22335 Hamburg

Inhaltliche Ausarbeitung:

Josef Brasch, Sabine Derr, Tom Stecker

Inhaltliche Mitwirkung:

Mitarbeitende der auxiliar GmbH

Stand: Mai 2024

(Erstveröffentlichung Februar 2022)



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	6	Anlagen	
1.1 Definition von Gewalt	6	1 Risikoanalyse	17
1.2 Erscheinungsformen von Gewalt	6	2 Verhaltenskodex für Mitarbeitende	19
2. Grundhaltungen / Wertekultur	8	3 Betriebliche Schutz- und Präventionsstelle	21
2.1 Leitbild	8	4 Sofortmaßnahmen bei begründetem Verdacht/Notfallplan	22
2.2 Qualitätspolitik	9	5a Intervention bei Verdachtsfall	24
3. Strukturelle betriebliche Schutz- und Präventionsmaßnahmen	10	5b Intervention bei begründetem Verdacht	25
3.1 Risikoanalyse	10	6 Dokumentation Verdachts- und Vorfalleignisse	26
3.2 Präventive Maßnahmen in den Regelarbeitsprozessen	10		
3.3 Personalauswahl/-entwicklung	10		
3.4 Verhaltenskodex	11		
3.5 Betriebliche Schutz- und Präventionsstelle	11		
4. Information und Aufklärung der Klient*innen	12		
5. Aufarbeitung / Bearbeitung	13		
5.1 Im Verdachtsfall	13		
5.2 Im Fall einer erwiesenen Gewalt-/Missbrauchshandlung	14		
6. Aufgaben der Leitung im Falle eines Verdachts oder einer erwiesenen Gewalt-/Missbrauchshandlung	15		
6.1 Fürsorgepflicht gegenüber Klient*innen	15		
6.2 Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden	15		
7. Auf- und Nachbearbeitung/Dokumentation und Reflexion	16		
Quellen 1	6		



1. Einführung

Mit dem Schutzkonzept beschreibt die auxiliär GmbH für ihre Dienste und Einrichtungen Anforderungen, Grundlagen und Handlungsschritte zum Schutz von Klient*innen¹ und Mitarbeitenden vor Gewalt/sexualisierter Gewalt/missbräuchlichem Verhalten und legt betriebliche Regelungen zum Umgang mit gewaltbezogenen und /oder missbräuchlichen Verdachtsfällen bzw. Vorkommnissen fest.

Das Schutzkonzept soll alle Beteiligten hinsichtlich möglicher Gefährdungen sensibilisieren und für Klient*innen und Mitarbeitende einen achtsamen Umgang untereinander unterstützen.

Daneben soll es klare Zuständigkeiten benennen sowie eindeutige Verhaltens- und Handlungsanweisungen, eine belastbare betriebliche Fehlerkultur, Transparenz und Sicherheit in einem hochgradig sensiblen Arbeitsfeld herstellen.

Neben präventiven Maßnahmen werden Verfahren zur Aufklärung, Bearbeitung und Aufarbeitung von Verdachtsfällen bzw. Vorfalleignissen dargestellt.

1.1 Definition von Gewalt

Unter Gewalt verstehen wir, wenn einem Menschen

- gegen dessen Willen
- ein Verhalten oder Tun aufgezwungen wird,
- bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung (mit der Folge schwerer und schwerster Schädigungen der betroffenen Person bis zur Bedrohung der physischen und psychischen Existenz),
- unabhängig davon, ob Gewalt gewollt/ungewollt, bewusst/unbewusst, absichtlich/unabsichtlich angewendet wurde.

- aufgrund seiner psychischen Abhängigkeit ein unabhängiger Willensausdruck und Abgrenzung nicht möglich sind und Gewalt mit vermeintlichem Einvernehmen/scheinbarer Zustimmung stattfindet.

Im Rahmen des Schutzkonzeptes liegt der Fokus insbesondere auf Gewalt im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen (Betreuung/Rehabilitation/Pflege/Therapie).

1.2 Erscheinungsformen von Gewalt

- Unmittelbare und mittelbare (d.h. beobachtete) Gewalt
- Durch Unterlassung und Vernachlässigung
- Auf physischer, sexualisierter, emotionaler, verbaler, psychischer, geistiger Ebene
- Missbräuchliche persönliche Beziehungen von Mitarbeitenden zu Schutzbefohlenen, auch wenn diese vermeintlich im Einvernehmen erfolgen
- Jede Form von Rassismus
- Jede Form von Diskriminierung
- Mobbing

... in Abgrenzung zu gesetzlich legitimierter Gewalt zum Schutz bzw. Vorsorge.

Gewalt kann ausgeübt werden ...

- durch individuelles Fehlverhalten, systematisch oder als spontanes Konfliktverhalten.
- als institutionalisierte Gewalt.
- als manipulative Interventionen insbesondere bei psychischer oder anderweitiger Abhängigkeit.

¹ Der Begriff Klient*innen umfasst alle Personen, die in den unterschiedlichen Leistungsbereichen unseres Trägers unterstützt und behandelt werden.

Gewalt/sexualisierte Gewalt/missbräuchliches Verhalten unterscheiden wir wie folgt:

Grenzüberschreitungen:

Einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, kann auch ohne Absicht geschehen, als Folge/Ausdruck persönlicher/professioneller Unzulänglichkeiten. Grenzüberschreitungen beziehen sich nicht nur auf objektive Faktoren, sondern auch auf subjektives Erleben, sie sind nicht immer eindeutig erkennbar. In der Regel werden Übergriffe vorbereitet.

Grenzverletzungen:

Geschehen im Unterschied zu Grenzüberschreitungen mit Absicht, bewusst oder unbewusst, sie können in vielerlei Gestalt auftreten. Sie überschreiten in jedem Fall die innere Abwehr des anderen, verletzen körperlich oder psychisch und sie übertreten Schamgrenzen. Sie sind eine Form von Machtmissbrauch, Ausdruck von Versagen der Einfühlung und Ausdruck einer respektlosen oder entwertenden Haltung gegenüber anvertrauten/abhängigen Menschen. Das (Ver-)Schweigen von Missbrauch und Grenzverletzungen entspricht einer unterlassenen Hilfeleistung für das Opfer und schützt die Täter*in vor Konsequenzen ihres Handelns und trägt damit zu einem institutionellen Versagen bei.

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt:

Körperverletzungen, sexueller Missbrauch (sexuelle Handlungen), Nötigung, Erpressung, vorsätzliche/grobfahrlässige Missachtung von Fürsorgepflichten, Begehen durch Unterlassen. Strafrechtlich relevant ist auch der Versuch von sexuellem Missbrauch in Behandlungsbeziehungen.

Gewaltsituationen sind meist komplex, so dass sie nicht einfachen Ursachen-/Wirkungsfaktoren zugeordnet werden können. Gewalt zielt in alle Richtungen: Opfer wie auch Täter*innen können Klient*innen, Angehörige, Mitarbeitende und Führungskräfte sein.

Nicht-Wahrhaben-Wollen oder auch vermeintliche, falsch verstandene (kollegiale) Loyalität ist mit Täterschutz gleichzusetzen oder lässt Freiräume für grenzverletzendes Verhalten entstehen.

Auch die jeweiligen strukturellen Rahmenbedingungen in den Diensten und Einrichtungen können Gewalt/sexualisierte Gewalt oder sonstige Formen von missbräuchlichem Verhalten begünstigen:

- Starke Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse
- Fehlende vertrauensvolle Anlaufstellen
- Das Fehlen eines wirkungsvollen, niedrigschwelligen Beschwerdemanagements
- Das Fehlen räumlicher und personeller Vorkehrungen, die einen Schutz der Privatsphäre sicherstellen
- Fehlende oder nicht ausreichende Supervision der Behandlungsteams und Mangel an einer offenen Fehlerkultur im gesamten Behandlungsteam
- Fehlende oder nur gering ausgeprägte Kontrolle durch externe (behördliche) Dienste oder Zugehörige

Der erste Schritt zur Prävention vor Gewalt/sexualisierter Gewalt oder missbräuchlichem Verhalten, ist, sich der Gefahren bewusst zu werden.

Nur wenn die Dienste und Einrichtungen sich der möglichen Gefährdungen bewusst sind und diese Risiken anerkennen, können sie der Gefahr begegnen und entgegenwirken.



Um Gewalt professionell zu begegnen, ist nicht nur ein institutionelles Schutzkonzept erforderlich, sondern auch die intensive Bearbeitung (periodisch/ anlassbezogen) mit allen betrieblichen Akteuren.

Dabei bieten Leitbild (Kultur von Respekt und Achtsamkeit) und ein betrieblicher Verhaltenskodex wichtige Orientierung.

2. Grundhaltungen/ Wertekultur

2.1 Leitbild

Die Ermöglichung von Teilhabe, die Befähigung zur Selbstbestimmung und die Förderung von Entwicklung für psychisch erkrankte Menschen ist zentraler Bestandteil unseres im Leitbild beschriebenen Selbstverständnisses.

Dabei sind die Achtung und Wertschätzung eines jeden Menschen die zentrale ethische Grundhaltung und finden ihren Ausdruck im alltäglichen Miteinander von Klient*innen, Mitarbeitenden, Funktionsträger*innen und anderen Beteiligten.

Insbesondere im Kontext zwischenmenschlicher Begegnungen gilt:

Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Das Recht auf Unversehrtheit der Person
ist sicherzustellen.

Die Persönlichkeitsrechte sind
zu wahren.

Ein achtsamer Umgang mit den schutz- und unterstützungsbedürftigen Menschen, die in unseren Diensten und Einrichtungen unterstützt und behandelt werden, ist uns ein unabdingbares Selbstverständnis. Dabei wissen wir um die besonderen Gefahren von einem strukturellen Machtgefälle und insbesondere (psychischer) Abhängigkeit in den Beziehungen zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden, insbesondere im zwischenmenschlichen Umgang, der seelische und/oder körperliche Nähe voraussetzt oder bedingt.

Auch den Mitarbeitenden, die im Arbeitsalltag im Spannungsfeld zwischen hohen persönlichen und institutionellen Anforderungen und einer mitunter schwierigen Arbeitsrealität/herausfordernden Rahmenbedingungen stehen, gilt die betriebliche Fürsorge.

In einer Kultur des Vertrauens und der gegenseitigen Unterstützungsbereitschaft werden Probleme offen angesprochen, um gemeinsam und respektvoll konstruktive Lösungen zu entwickeln.

Neben den im Leitbild verankerten ethischen Grundhaltungen werden im vorliegenden Schutzkonzept klare und transparente Regeln und Maßnahmen beschrieben.

Zudem gelten die im Gesundheitswesen allgemein anerkannten vier ethischen Prinzipien nach Beauchamps und Childress, die sowohl das Prinzip der Autonomie von Klient*innen und das Prinzip der Fürsorge gegenüber Klient*innen beachten, das Prinzip der Nichtschädigung als auch das Prinzip der Gerechtigkeit in der gesundheitlichen Versorgung.

2.2 Qualitätspolitik

Auch im Rahmen der Qualitätspolitik findet der Schutz vor Gewalt, sexualisierter Gewalt und missbräuchlichem Verhalten besondere Beachtung. Hervorgehoben werden Umgangsformen, die gegenseitige Wertschätzung und größtmögliche Autonomie ermöglichen.

Menschen mit Unterstützungsbedarf sollen unsere Einrichtungen als „sichere Orte“ mit „sicheren Begegnungen“ erleben.

Kindern und Jugendlichen, älteren und umfassend unterstützungsbedürftigen Personen gilt unsere besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung. Eine Kultur des „Hinschauens“ und des „Ansprechens“ ist zu etablieren und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Formen, Hintergründen und Auswirkungen von Gewalt/sexualisierter Gewalt/missbräuchlichem Verhalten in der beruflichen Rolle ist verbindliche Aufgabe in den Diensten und Einrichtungen.

Ziel ist es, eine offene und achtsame Atmosphäre zu schaffen, in der kein Platz für falsche Tabus ist. Vielmehr stehen Aufklärung und Information von allen Beteiligten an erster Stelle.

Einrichtungsbezogene und gesamtbetriebliche Beteiligungsmöglichkeiten, Kommunikation zu allen relevanten betrieblichen Themen/Ereignissen und ein umfassendes Qualitätsmanagement stehen unterstützend zur Verfügung.

Choice-, Voice- und Exit-Optionen (Wahl, Stimme, Ausweg) zur Stärkung und zum Schutz von persönlichen Rechten sind jederzeit zu gewährleisten.

Das bedeutet, dass bereits im Leitbild und der Qualitätspolitik alle Beteiligten aufgefordert sind, Prozesse und Handlungen zu hinterfragen, sich aktiv zu beteiligen und die Möglichkeit der eigenen Entscheidung zu nutzen.



3. Strukturelle betriebliche Schutz- und Präventionsmaßnahmen

Zum Schutz vor Gewalt/sexualisierter Gewalt und missbräuchlichem Verhalten sind Gefahrenpotentiale zu analysieren und geeignete präventive Maßnahmen zu identifizieren.

Eine betriebliche Schutz- und Präventionsstelle soll niedrigschwellig erreichbar und zeitnah betriebliche Aufklärung initiieren und wirksame Unterstützung für Opfer und Zeugen bereitstellen und/oder organisieren.

Klare Interventionspläne sollen für den Umgang mit Verdachtssituationen oder bei nachweislichen Vorfällen Transparenz und Handlungssicherheit für alle Beteiligten ermöglichen (s. Anlagen).

3.1 Risikoanalyse

Mit der Risikoanalyse werden betriebliche Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen identifiziert. Erfasst und bewertet werden Gegebenheiten in der alltäglichen Arbeit, die die Ausübung von Gewalt, sexualisierter Gewalt und Missbrauch ermöglichen oder sogar begünstigen.

Die Risikoanalyse und -beurteilung erfolgt jährlich und/oder anlassbezogen in allen Bereichen des Trägers.

► Siehe Anlage 1: Risikoanalyse

3.2 Präventive Maßnahmen in den Regelarbeitsprozessen

Ermittelt werden die bereits bestehenden sowie noch zu implementierende Schutzmaßnahmen, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit begrenzen können:

- ✓ Regelmäßige Evaluation der Arbeitsprozesse im Rahmen von Fallarbeit/Dienstbesprechungen/ Supervision/kollegialem Austausch
- ✓ Regelhafte und/oder anlassbezogene Befassung mit Schutzkonzept/Notfallplan in den Dienstbesprechungen, ggf. Begleitung durch interne/ externe Expert*innen
- ✓ Auswertung von „Besonderen Vorkommnissen und Fehlern“

3.3 Personalauswahl/-entwicklung

Die Mitarbeitenden der auxiliar GmbH tragen mit ihrer Arbeit unser Leitbild nach außen und sind somit in einer besonderen Weise verantwortlich für die Darstellung von Haltung und Kultur des Trägers.

Der Prozess der Personalauswahl sowie des Einstellungsverfahrens spielen somit eine zentrale Rolle bei der Prävention von Gewalt, sexualisierter Gewalt und missbräuchlichem Verhalten in der beruflichen Rolle. Folgende Inhalte gehören für uns daher regelhaft zum Prozess des **Einstellungsverfahrens**:

- ✓ Selbstverpflichtung gemäß Verhaltenskodex
- ✓ Selbsterklärung, ergänzend zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis
- ✓ Verbot persönlicher Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen und anderen Formen des Missbrauchs durch arbeitsvertragliche Regelungen
- ✓ Schutz und Prävention werden im Bewerbungsverfahren als zentrale Anliegen gekennzeichnet, betriebliche Schutzregelungen werden vorgestellt

- ✓ Verpflichtende Teilnahme an internen und externen Fortbildungen zu Gewalt/sexualisierter Gewalt/ missbräuchlichem Verhalten: Ursachen, Täterstrategien, Folgen, Erkennung, Interventionen

Ein gelingender **Einarbeitungsprozess** ist wesentlich, um unsere Grundhaltung zum Gewaltschutz von Anfang an zu vermitteln und in der Praxis zu leben.

Besondere Aspekte im Einarbeitungsprozess sind:

- ✓ Verweis auf rechtliche Grundlagen (straf-, zivil-, arbeits- und berufsrechtlich)
- ✓ Verankerung Grundhaltungen/ Gestaltung professioneller Beziehungen
- ✓ Gefährdungssituationen in erster Einarbeitungsphase
- ✓ Patenschaft mit erfahrenen Mitarbeitenden
- ✓ Vertiefte Bearbeitung des Schutzkonzeptes im Verlauf der Probezeit
- ✓ Verweise auf Risiken in der Leistungserbringung

3.4 Verhaltenskodex

Ergänzend zu unserem Leitbild und unserer Qualitätspolitik greift der Verhaltenskodex die Aspekte auf, welche sich auf die sozialen, ethischen und moralischen Anforderungen an alle Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen beziehen. Er schlägt somit die Brücke von den übergeordneten Werten zu deren konkreten Umsetzung im Arbeitsalltag, indem beschrieben wird, welche Verhaltensmuster im Sinne einer begründeten Berufshaltung verfolgt oder unterlassen werden und dient allen als Orientierungshilfe.

► Siehe Anlage 2:
Verhaltenskodex für Mitarbeitende

3.5 Betriebliche Schutz- und Präventionsstelle

Die betriebliche Schutz- und Präventionsstelle ist erste Anlaufstelle für Klient*innen, Angehörige und Mitarbeitende bei einem Verdachts- oder Vorfalleignis. Sie steht betroffenen Personen für vertrauliche Gespräche und Unterstützungsangebote zur Verfügung, prüft eingegangene Hinweise und leitet im Bedarfsfall weitergehende Maßnahmen ein.

Darüber hinaus steht die betriebliche Schutz- und Präventionsstelle im Kontakt zu allen Fachbereichen und Fachabteilungen der auxiliar GmbH und unterstützt die gemeinsame präventive Arbeit.

Sie steht im Austausch mit vergleichbaren Arbeitsgremien von Kooperationspartnern und sorgt für aktuelle Informationstransfers durch Kontakte zu externen Beschwerdestellen und geeigneten Fortbildungsträgern.

Die Mitarbeitenden der Schutz- und Präventionsstelle erfüllen ihre Aufgaben eigenverantwortlich und unabhängig und werden darüber hinaus von allen betrieblichen Stellen unterstützt. Sie informieren die zuständigen betrieblichen Stellen zu erhaltenen/ geprüften Meldungen, bei „Gefahr im Verzug“ erfolgt die Information unmittelbar, insbesondere zur schnellen Einleitung erforderlicher Maßnahmen.

► Siehe Anlage 3:
Betriebliche Schutz- und Präventionsstelle



4. Information und Aufklärung der Klient*innen

Klient*innen werden bereits im Prozess der Aufnahmevervorbereitung und vertieft in der ersten Phase der Unterstützung ausführlich über ihre Rechte, Beteiligungsmöglichkeiten und erforderliche Mitwirkung informiert.

Wir informieren zu unseren Angeboten und beschreiben die Aufgaben der Mitarbeitenden und die Verhaltensanforderungen für alle Beteiligten. Individuelle Grenzen sind zu benennen und zu beachten.

Wir beachten ...

- das besondere Macht-/Abhängigkeitsverhältnis im Rahmen von professionellen Beziehungen zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden und die möglichen Gefährdungen, die sich aus dieser Zusammenarbeit ergeben können.
- die Wirkung des eigenen Verhaltens und achten bei Sprache, Kleidung und Haltungen insbesondere auf die Vermeidung von gewaltsamen und/oder sexualisierten sowie missbräuchlichen Verhaltensweisen.

Wir untersagen ...

- jede Form von partnerschaftlichen/freundschaftlichen Beziehungen zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden.

Das Ziel, sowohl für Klient*innen wie auch für Mitarbeitende, eine positive und sichere Umgebung sicherzustellen, wird durch barrierefreie Informationen in den Einrichtungen verstärkt. Die Möglichkeit zur Partizipation wird durch sinnvolle Beteiligungsmöglichkeiten einrichtungsbezogen umgesetzt und die Beteiligung der Klient*innen eingeworben.

Die Beteiligungsgremien (Nutzerververtretungen/Klientenbeiräte) informieren in ihrer Rolle über die Rechte der Klient*innen und stellen bei Kenntnis über missbräuchliches Verhalten den Kontakt zum/r Schutzbeauftragten sicher.

Das Thema „Gewalt/sexualisierte Gewalt/missbräuchliches Verhalten in beruflichen Beziehungen“ wird auch regelmäßig mit den Nutzerververtretungen/Klientenbeiräten der Einrichtungen besprochen, ggf. werden besondere Unterstützungsmaßnahmen vereinbart.

5. Aufarbeitung/Bearbeitung

Information zu Verfahren und Abläufen:

Gewaltschutz geht über reine Information hinaus. Tritt ein Verdachtsfall ein, wird ein sorgfältiger, strukturierter Prozess in Zusammenarbeit mit unseren Schutzbeauftragten in Kraft gesetzt, der die vorliegenden Informationen bewertet und nächste Schritte einleitet.

Die (Handlungs-)Sicherheit aller Beteiligten ist federführend im gesamten Prozess. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass Klient*innen und Mitarbeitende vor unbegründeten Anschuldigungen geschützt werden und eine vollständige Rehabilitation nach einem unbegründeten Verdacht möglich ist.

Bei Eintreten eines Verdachtsfalls ist der Schutz der betroffenen Person handlungsleitend. Von arbeitsrechtlichen Mitteln (Freistellung, Abmahnung usw.) wird unmittelbar Gebrauch gemacht.

Strafrechtliche Mittel werden nach Rücksprache mit der betroffenen Person eingeleitet. Ebenfalls sind Hausverbote sowie die fristlose Beendigung unserer Leistungen umsetzbar. Die Schutzbeauftragten arbeiten in diesem Prozess eng mit den betriebsinternen Gremien zusammen, die anlassbezogen mit Hilfe eines Notfallplanes die Bearbeitung begleiten.

5.1 Im Verdachtsfall

Im Verdachtsfall ist unmittelbar zu prüfen:

Handelt es sich um eine vage Vermutung?

Ist der vorliegende Verdacht begründet?

Liegt eine eindeutige Gewalt- oder Missbrauchshandlung vor?

Vage Vermutung:

Der Verdacht ist ernst zu nehmen und sorgfältig zu überprüfen. Die Verdachtshintergründe (Beobachtungen, Hinweise) sind genau zu betrachten und zu bewerten, ggf. sind zur Bewertung weitere interne oder externe Stellen hinzuzuziehen (Mitarbeitende, Vorgesetzte, professionelle externe Stellen). Die durch Gerüchte beschuldigte Person sollte von den Gerüchten in Kenntnis gesetzt werden und um eine mündlich und ggf. schriftliche Stellungnahme in einer angemessenen Frist diesbezüglich gebeten werden.

Erweist sich der Verdacht als unbegründet, sind die von dem Verdacht betroffenen Personen zu der erfolgten Prüfung und dem Prüfungsergebnis zu informieren, ggf. sind Maßnahmen zur vollständigen Entlastung der unter Verdacht geratenen Personen einzuleiten.

Die abschließende Bearbeitung des Verdachtsfalls ist zu dokumentieren, es sind keine weiteren Maßnahmen einzuleiten.



Begründeter Verdacht:

Sollte sich ein Verdacht erhärten, wird er zu einem begründeten Verdacht. In diesem Fall ist unmittelbar die zuständige Leitung zu informieren, die zunächst die Einleitung/Koordination der erforderlichen Maßnahmen übernimmt.

Sofern der begründete Verdacht die zuständige Leitung betrifft, ist die nächsthöhere Leitungsebene unmittelbar einzuschalten.

Die Geschäftsführung beruft ggf. einen betrieblichen Krisenstab ein.

Sofortmaßnahmen sind zu prüfen und unverzüglich einzuleiten. Dabei gilt es, Ruhe zu bewahren und unbedachte/überstürzte Maßnahmen zu vermeiden.

► Siehe Anlage 4 :
Sofortmaßnahmen bei begründetem Verdacht / Notfallplan

- ✓ Verdachtskündigung
- ✓ (fristlose) Kündigung

Darüber hinaus sind unter Einbeziehung des Opfers nach unabhängiger anwaltlicher Beratung strafrechtliche Maßnahmen zu prüfen/einzuleiten.

Liegt unzweifelhaft eine Gewalthandlung eines/r Klient*in gegenüber einem/r Mitarbeitenden vor, leitet die zuständige Leitung vertragliche und ggf. strafrechtliche Maßnahmen ein:

- ✓ Abmahnung
- ✓ Hausverbot für Diensträume
- ✓ (fristlose) Kündigung des Betreuungsvertrages/der Behandlungsvereinbarung (ggf. in Verbindung mit Kündigung des Wohnvertrages)
- ✓ polizeiliche Anzeige (nach anwaltlicher Beratung)

► Siehe Anlage 5a + b :
Intervention bei Verdachtsfall/
begründetem Verdacht

5.2 Im Fall einer erwiesenen Gewalt-/ Missbrauchshandlung

Liegt unzweifelhaft eine **Gewalt- oder Missbrauchshandlung eines/r Mitarbeitenden** (oder einer vorgesetzten Person) vor, sind **arbeitsrechtliche Schritte** durch die zuständige Leitungsebene zu prüfen/einzuleiten:

- ✓ Abmahnung
- ✓ Freistellung vom Dienst
- ✓ Hausverbot (Täter*innen müssen nach Abgabe ihrer Schlüssel unverzüglich die Diensträume verlassen.)

6. Aufgaben der Leitung im Falle eines Verdachts oder einer erwiesenen Gewalt-/Missbrauchshandlung

Der zuständigen Leitung oder der nächsthöheren Leitungsebene obliegt die Prüfung, Planung und Durchführung aller erforderlicher Interventionen.

6.1 Fürsorgepflicht gegenüber Klient*innen

Der Schutz des Opfers steht zwingend im Vordergrund. In der gesamten Klärungs- und Interventionsphase ist der Vertraulichkeitsschutz zu wahren. Falsch verstandene Verschwiegenheit schützt jedoch eher die möglichen Täter als die potentiellen Opfer. Es ist abzuwägen, wieviel Geheimhaltung nötig und sinnvoll ist und wie viel Transparenz hergestellt werden muss und wer wann in die Klärung einbezogen wird.

Die anderen Klient*innen der Einrichtung sind sachlich zu informieren und zu unterstützen, den Vorfall und die eingeleiteten Maßnahmen zu verstehen und zu verarbeiten.

Es ist zu prüfen, ob auch andere Klient*innen betroffen oder bedroht sind, und ob die Informationen zu dem Vorfall möglicherweise frühere Gewalt-/Missbrauchserfahrungen reaktivieren. Im Bedarfsfall erhalten die Klient*innen die erforderliche Unterstützung.

6.2 Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden

Mitarbeitende, die an der Aufdeckung oder Aufklärung beteiligt sind/waren, erhalten Unterstützung, um das Erlebte einzuordnen und zu verarbeiten:

- ✓ Beratung
- ✓ Supervision
- ✓ Psychotherapeutische Unterstützung
- ✓ Ggf. Rechtsbeistand

Solange es sich um einen Verdacht handelt, erhält der/die betroffene Mitarbeitende besonderen Schutz, soweit dies nicht den Schutz des möglichen Opfers gefährdet oder die weitere Klärung behindert.

Die Leitung informiert andere Mitarbeitende der betroffenen Einrichtung(en) in sachlicher Form und stellt Supervision oder sonstige externe fachliche Begleitung zur Verfügung, um den Vorfall einordnen und verarbeiten zu können – auch um möglichen kollegialen Konflikten/Teamspaltungsdynamiken angemessen zu begegnen.



7. Auf- und Nachbearbeitung/Dokumentation und Reflexion

Die **Auf- und Nachbearbeitung eines Vorfalls** erfolgt im Krisenstab/den betrieblichen Gremien anlassbezogen sowie systematisch im Rahmen des Qualitätsmanagements (jährliche Managementbewertung).

- Welche betrieblichen Schlussfolgerungen sind aus dem Vorfall zu ziehen?
- Sind weitere betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer oder zur Rehabilitation von unberechtigt unter Verdacht geratenen Personen erforderlich?
- Sind betriebliche Strukturen und Abläufe zu verändern?
- Hat sich die betriebliche Schutz- und Präventionsstelle bewährt?
- Hat sich das betriebliche Schutzkonzept in der bisherigen Form bewährt, sind Anpassungen erforderlich?
- Sind personelle Veränderungen zu initiieren?
- Sind veränderte/zusätzliche personelle und sächliche Ressourcen zur Prävention erforderlich?
- War die interne/externe Kommunikation zielführend?
- Hat die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen funktioniert, sind zusätzliche/veränderte Kooperationskontakte erforderlich?
- Ist die Dokumentation des Vorfalls anforderungsgerecht gelungen?
- Sind besondere Maßnahmen der internen/externen Fortbildung einzuleiten?

▶ Siehe Anlage 6: Dokumentation Verdachts- oder Vorfalleereignisse

Quellen

J. Fegert et al. (2018): **Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Ein Leitfaden für Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule.** Springer Verlag, Ulm

Tom L. Beauchamps, James F. Childress (2013): **Principles of biomedical ethics.** Oxford University Press, New York

Arbeitshilfe: Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V., 2013

Einführung von Gewalt-Schutzkonzepten in Einrichtungen. Caritas Bamberg, 2017

Anlage 1: Risikoanalyse

Als Institution sind wir in unserer täglichen Arbeit mit psychisch belasteten oder kranken Menschen einem hohen (beidseitigen) Risiko für verschiedenste Formen von Gewalt ausgesetzt.

Die Gründe hierfür sind vielfältig und beinhalten:

- Von uns betreute Menschen brauchen unsere Unterstützung. Dies kann zu gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnissen führen. Es besteht ein inhärentes, strukturelles Machtgefälle zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden.
- Aufgrund der Lebensumstände der Klient*innen ist es ihnen oftmals nicht möglich, sich adäquat gegen Übergriffe zur Wehr zu setzen oder Strukturen von Abhängigkeit (emotional oder strukturell) zu erkennen und einem „Einschleichen“ durch manipulative Schritte von sich aus entgegenzuwirken.
- Durch krankheitsbedingte Einschränkungen, durch Überlastung bedingte Überforderung, persönliche Krisen und mangelnde soziale Kontrolle sinken die Hemmschwelle von Täter*innen für Übergriffe und Grenzverletzungen. Gleichzeitig beinhalten die Struktur der Tätigkeit und der Personenkreis der Klient*innen Gefährdungspotentiale für Mitarbeitende.
- Es ist jedoch auch möglich, dass entsprechende charakterlich psychopathische Täter*innen gezielt Möglichkeitsorte für missbrauchende Handlungen aufsuchen und entsprechende Strategien gezielt und intentional umsetzen.
- Das Verlassen der professionellen Rolle beinhaltet stets eine Gefährdung und nachfolgende Schädigung (Traumatisierung) für Klient*innen.

- Zumeist fehlt Klient*innen die Aufklärung oder das nötige Empowerment und Coping, um adäquate Grenzen zu setzen oder schädliche Strukturen in Frage zu stellen.
- Verhaltensweisen, die als Gewalt empfunden werden, können in bestimmten Arbeitsbereichen notwendig sein, um Klient*innen und Dritte vor Gefahren zu bewahren und größeres Leid abzuwenden. Ohne Reflexion und Aufarbeitung kann Willkür entstehen.

Zur Identifikation möglicher Gefährdungsbereiche werden wiederkehrend, in einem offenen, partizipativen Prozess, die Arbeitsbereiche analysiert und auf mögliche Gefährdungen geprüft.

Gefährdungen treten in allen Arbeitsbereichen der auxiliar GmbH auf und umfassen unter anderem:

- Kontakte in der Einzelbetreuung wie auch in Grupsituationen bei der Erbringung von pädagogischen wie psychotherapeutischen Leistungen, bei ergo-/arbeitstherapeutischen Behandlungen sowie sonstiger Heilmittelerbringung
- Arbeit in den sozialpsychiatrischen Treffpunkten (Begegnungsstätten)
- Dienste außerhalb von Regelzeiten (Spät-, Wochenend- und Nachtdienste)
- Außenaktivitäten (Ausflüge/Reisen)
- Erbringung von Pflege-/hauswirtschaftlichen Leistungen
- Fehlende oder nicht ausreichende strukturelle Bedingungen



- Alltagssituationen in den jeweiligen betrieblichen Bereichen
- Übergriffe durch Dritte oder mit diesen zusammen (extern Beteiligte)
- Situationen höchster Belastung von Mitarbeitenden
- Gezielt seitens Täter*in geschaffene Möglichkeitsorte und -bedingungen in wiederkehrenden Betreuungssituationen.

Maßnahmen:

- Die Entwicklung eines Gefahrenbewusstseins in allen Arbeitsbereichen ist zentral, um arbeitsfeldspezifischen Gefährdungen vorzubeugen. Die Präventionsarbeit orientiert sich unter anderem an diesen Themen: sexualisierte Gewalt, Gelegenheits- und Alltagsstrukturen, betriebsteilspezifische Besonderheiten, welche zur Entstehung von Gefährdungslagen beitragen. Die Präventionsarbeit wird als gesamtbetriebliche Aufgabe in allen Betriebsteilen bearbeitet. Dazu werden ausreichend zeitliche, personelle und strukturelle Ressourcen zur Verfügung gestellt.
- Die Reflexion der beruflichen Rolle und der Verantwortung der Tätigkeit findet in Supervisionen und Dienstbesprechungen regelhaft Raum. Interaktionsprozesse zwischen Klient*innen und Mitarbeitenden werden mit Hilfe von Erklärungsmethoden wie bspw. der tiefenpsychologischen Perspektive der Übertragung/ Gegenübertragung rekonstruiert.
- Transparenz als wichtiger Schutzfaktor wird in allen Geschäftsbereichen gelebt. Die Etablierung einer Kultur der Offenheit und Fehlerfreundlichkeit

wird durch die Leitungskräfte der auxiliar GmbH vorangetrieben. Unterstützt wird dieser Prozess durch die Sicherstellung von ausreichenden Reflexionsräumen und individuellen Aufarbeitungsmöglichkeiten nach belastenden Situationen für Mitarbeitende.

- In der Arbeit mit Klient*innen wahren wir die Persönlichkeitsrechte sowie eine angemessene respektvolle, wertschätzende Ansprache. Die regelmäßige Fallvorstellung auch von nicht kritischen Fällen ermöglicht einen Gesamtüberblick über Interaktionsmuster für alle im Team beteiligten Mitarbeitenden.
- In den Betriebsbereichen wird das Schutzkonzept regelhaft reflektiert und weiter entwickelt. Geeignete Schulungen/Fortbildungen für Mitarbeitende unterstützen diesen Prozess.
- Die Partizipation der Klient*innen ist für uns ein wichtiges Element und wir schaffen Beteiligungs- und Gestaltungsmomente zur Prävention. In der Ausgestaltung sind wir flexibel, suchen den Dialog mit Klient*innen. Barrierefrei soll mit Hilfe unseres Rückmeldemanagements gezielt nach partizipativ gestalteten Lösungen gesucht werden.
- Die fachbereichsunabhängige Beschwerdestelle unterstützt die unvoreingenommene Bearbeitung von Rückmeldungen der Klient*innen und Mitarbeitenden. In einem rotierenden System werden in dieser Stelle die Rückmeldungen ausgewertet und Vertraulichkeit garantiert. Rückmeldungen können dabei über verschiedene Kommunikationswege eingebracht werden (schriftlich, elektronisch, persönlich).

Anlage 2: Verhaltenskodex für Mitarbeitende

In unserem Leitbild sind die Werte und Grundhaltungen beschrieben, die Ausgangspunkt unseres Handelns in der täglichen Arbeit sind.

Ergänzend zum Leitbild und den bestehenden Konzepten der auxiliar GmbH greift dieser Verhaltenskodex die Aspekte auf, welche sich auf die sozialen, ethischen und moralischen Anforderungen an alle Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen beziehen. Er schlägt somit die Brücke von den übergeordneten Werten zu deren konkreten Umsetzung im Arbeitsalltag, indem beschrieben wird, welche Verhaltensmuster im Sinne einer begründeten Berufshaltung verfolgt oder unterlassen werden.

Beziehungsgestaltung ist ein wesentlicher Teil unseres therapeutischen, pädagogischen und pflegerischen Arbeitsauftrags, findet aber auch in anderen Arbeitsbereichen des Trägers statt wie z.B. Verwaltung, Haustechnik, Reinigung und externe Dienste.

Im Umgang mit Klient*innen und unter Mitarbeitenden verpflichten wir uns auf folgende Regeln:

- Meine Persönlichkeit ist subjektiv gefärbt und durch Moralvorstellungen, Werte, Erfahrungen sozialisiert. Ich reflektiere daher die Wirkung meines Handelns und unsere Arbeit als Team achtsam und nutze dafür die Möglichkeiten des fachlichen Austauschs im Team, Supervision, Intervision und Fortbildung. Ich schätze die kritische Reflexion unter Kolleg*innen als fachlichen Gewinn.
- Ich gestalte die Beziehung zu Klient*innen transparent und professionell in partizipativer

Grundhaltung. Ich bin mir des Maßes an struktureller Abhängigkeit, die diese Arbeitsbeziehung mit sich bringt, bewusst und gehe damit professionell um. Daher achte ich die professionelle Abstinenz. Darin ist definiert, dass die professionelle Beziehung seitens Therapeut*in nicht zur Befriedigung von (emotionalen, narzisstischen, aggressiven, finanziellen, sexuellen) Interessen missbraucht werden darf, sondern auf die Befriedigung solcher Bedürfnisse verzichtet wird und das Handeln davon geleitet ist, was für die Entwicklung der Klient*innen hilfreich und von Nutzen ist.

- Ich gestalte die Beziehung zu Klient*innen transparent und in partizipativer Grundhaltung. Ich bin mir des Maßes an Abhängigkeit, die diese Arbeitsbeziehung mit sich bringt, bewusst und gehe damit professionell um.
- Eine professionelle Beziehung beinhaltet Ungleichheit hinsichtlich des Wissens voneinander (die Mitarbeitenden wissen mehr von den Klient*innen als umgekehrt). Daraus resultiert, dass eine solche Beziehung nicht gleichgestellt sein kann.
- Ich erkenne das Recht eines jeden Individuums an, in eigener Verantwortung und nach eigenen Überzeugungen zu leben, und bemühe mich in meiner beruflichen Tätigkeit um Sachlichkeit und Objektivität. Die Beziehung zu Klient*innen ist bestimmt von Respekt und Wertschätzung.
- Mir ist bewusst, dass ich als Mitarbeitende/r für die professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz im Unterstützungskontext verantwortlich bin. Ich gehe achtsam mit Nähe und Körperkontakt zu Klient*innen um und suche kollegialen Austausch in Bezug auf Grenzüberschreitungen und Situationen körperlicher Nähe.



- Die Verantwortung für die Vermeidung von emotionaler Verstrickung liegt allein bei den Mitarbeitenden und kann nicht auf Klient*innen übertragen werden.
 - Mir ist bewusst, dass es ein natürliches, strukturelles Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen gibt. Mein Handeln orientiert sich am Grundsatz der Gleichbehandlung (Prinzip der Gerechtigkeit), ich vermeide Bevorzugung von Einzelnen.
 - Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeitende*r nicht für persönliche und sexuelle Kontakte. Mir ist bekannt, dass jede partnerschaftliche Beziehung zu Klient*innen (Schutzbefohlenen) untersagt ist. Auch für die Zeit nach der Behandlungs- oder Betreuungsbeziehung beachte ich die Abstinenz solange eine (psychische) Abhängigkeit oder Betreuungs- oder Behandlungsbedürftigkeit besteht. Eine solche Abhängigkeit resultierend aus ungelösten Übertragungen kann unter Umständen auch Jahre nach Beendigung einer professionellen Beziehung fortbestehen.
 - Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen von Klient*innen, ihrer Angehörigen oder von Mitarbeitenden. Ich achte kulturelle und religiöse Haltungen. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist. Deshalb begegne ich dem eigenen Willen aller mit Respekt.
 - Bei körpernahen Pflegeleistungen und beim Umgang mit pflegebedürftigen demenzerkrankten Klient*innen mache ich mir die besondere Anforderung an Sensibilität in der Unterstützungsleistung bewusst.
 - Ich bin mir der Wirkung meines Verhaltens wie auch der meiner Kleidung auf Klient*innen und Mitarbeitende bewusst - meine Kleidung wähle ich entsprechend meiner Tätigkeit.
 - Mein Umgang mit Klient*innen und Mitarbeitenden spiegelt gegenseitige Wertschätzung und Respekt wider. Deshalb verzichte ich auf abwertende Sprache und Verhalten.
 - Ich beziehe aktiv Stellung gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten.
 - Ich spreche in unserem Arbeiterteam Situationen an, die mit diesem Kodex nicht in Einklang stehen. Ich unterstütze und erhalte damit ein Klima des offenen Austauschs und Miteinanders. Wahrgenommene Grenzüberschreitungen mache ich gemäß Schutzkonzept/ Leitlinien/Verfahrensanweisung transparent.
 - Ich beachte die gesetzlichen Rahmenbedingungen und berufsrechtlichen Regelungen und Leitlinien, die meinen Arbeitsbereich betreffen.
 - Die therapeutische Beziehung bleibt auch nach Ende einer Maßnahme schutzbedürftig und ist Gegenstand nachvertraglicher Sorgfaltspflichten. Infolgedessen liegt die Verantwortung für den Schutz einer solchen Beziehung auch nach Ende der Maßnahme ausschließlich bei den Mitarbeitenden. Diese Schutzbedürftigkeit kann nicht auf ehemalige Klient*innen übertragen werden.
- Geschäftsführung, Führungskräfte, Betriebsrat wie auch Klientenbeirat unterstützen und begrüßen diesen Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex ist ein wachsendes, sich zeitlich anpassendes Instrument. In Regelmäßigkeit werden die Inhalte im Rahmen eines partizipativen Prozesses überarbeitet und auf Aktualität geprüft.

Es besteht Übereinkunft, dass diese Vereinbarung handlungsleitend für die Zusammenarbeit in der auxiliar GmbH ist.

Anlage 3: Betriebliche Schutz- und Präventionsstelle

Die betriebliche Schutz- und Präventionsstelle ist erste Anlaufstelle für Klient*innen, Angehörige und Mitarbeitende bei einem Verdachts- oder Vorfalleignis.

Sie steht ratsuchenden und problemanzeigenden betroffenen Personen zeitnah für vertrauliche Gespräche und Unterstützungsangebote zur Verfügung, prüft eingegangene Hinweise und leitet im Bedarfsfall zügig weitergehende Maßnahmen ein.

Die Schutz- und Präventionsstelle wird von bis zu drei stundenweise freigestellten Mitarbeitenden der auxiliar GmbH geführt, die im Zuge eines betrieblichen Ausschreibungsverfahrens ausgewählt und für einen Zeitraum von drei Jahren als **Schutzbeauftragte** bestellt werden. Bei der Personalauswahl sind sowohl Aspekte der betrieblichen Vielfalt (Geschlecht, Alter u.a.) als auch der erforderlichen fachlichen und persönlichen Kompetenzen (Kontakt-/Kommunikationsfähigkeit, empathisches Vermögen, Belastbarkeit u.a.) zu berücksichtigen.

Die betriebliche Schutz- und Präventionsstelle legt jährlich einen Bericht vor und berät die Unternehmensleitung zur weiteren Entwicklung des Schutzkonzepts und damit einhergehender Maßnahmen.

Die Schutzbeauftragten sind telefonisch und schriftlich (E-Mail und postalisch) erreichbar. Es besteht auch die Möglichkeit, persönliche Termine zu vereinbaren.

Aufgabeninhalte:

Beratung und Ansprechbarkeit:

- Ansprechpartner*innen für fachliche Fragen der Mitarbeitenden zum Gewaltschutz
- Vorhalten von Informationen und Kontakten
- Führen von vertraulichen Erstgesprächen und Absprache des weiteren Vorgehens
- Bei Bedarf: Weitervermittlung an zuständige öffentliche Institutionen (z.B. Anwalt, Polizei etc.) und Beratungsstellen (z.B. Weißer Ring, etc.)
- Teilnahme an Dienstbesprechungen (mind. 1x jährlich) in den Einrichtungen
- Unterstützung der Nutzerbeteiligung (Beiräte etc.) durch personelle und sächliche betriebliche Ressourcen

Fortbildung:

- Teilnahme an spezifischen internen und externen Fortbildungen zu professionellem Umgang mit den Themenbereichen „Liebe, Sexualität, Partnerschaft“ – Unterstützung der Aufklärung für Klient*innen



- Teilnahme an innerbetrieblichen Pflichtfortbildungen wie z.B. „Fallstricke in professionellen Beziehungen“, „Umgang mit demenziell Erkrankten“

Dokumentation und Prozessverantwortung:

- Dokumentation von Verdachtsfällen/bestätigten Vorfällen nach Datenschutzrichtlinien unter Nutzung der erarbeiteten QM-Materialien
- Einhaltung der im Ablaufplan beschriebenen Kommunikationswege
- Bericht an Fachbereichs- und Geschäftsleitung (unter Berücksichtigung des Datenschutzes bzw. der Geheimniswahrung, Beratung durch externen Datenschutzbeauftragten der Datenschutz nord GmbH)
- Angemessenes Rückmelde- und Fehlermanagement
- Prüfung, ggf. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich möglicher Gefährdungspotentiale für Gewalt/sexualisierte Gewalt/missbräuchliches Verhalten
- Regelmäßige Risikobewertung in Verfahrens- und Prozessbeschreibungen
- Revisionsprozesse: Regelhafte Überprüfung der abgestimmten Prozesse und ggf. Rückmeldung zu notwendigen Anpassungen

Anlage 4: Sofortmaßnahmen bei begründetem Verdacht/Notfallplan

Folgende Maßnahmen sind zu beachten und einzuleiten:

- Umfassende Klärung des Sachverhalts durch geeignete Personen.
- Das Opfer ist sofort in Sicherheit zu bringen.
- Sofortunterstützungsmaßnahmen für das Opfer sind bereit zu stellen. Dabei ist eine zugewandte und gesprächsbereite Haltung der unterstützenden Personen wichtig, kein bedrängendes Nachfragen, ggf. sind medizinische/psychotherapeutische Hilfen zu veranlassen.
- Ggf. ist die Unterstützung für das Opfer und die Klärung des Sachverhalts zu trennen und es sind jeweils andere Personen damit zu betrauen.
- Ggf. sind externe professionelle Fachkräfte einzubeziehen - insbesondere zur Sicherung von verwertbaren Aussagen für ein mögliches Verfahren.
 - Beweissicherung bei sexueller Gewalt.
- Der weitere Kontakt zwischen Opfer und verdächtiger Person muss zumindest bis zur vollständigen Klärung des Sachverhalts zwingend vermieden werden (um eine mögliche Beeinflussung des Opfers durch die verdächtige Person oder eine Verschleierung des Tatbestandes zu vermeiden).

7. Zur Aufklärung sind ggf. Gespräche mit weiteren möglichen Beteiligten zu führen (Mitklient*innen, andere Mitarbeitende, sonstige Beteiligte).

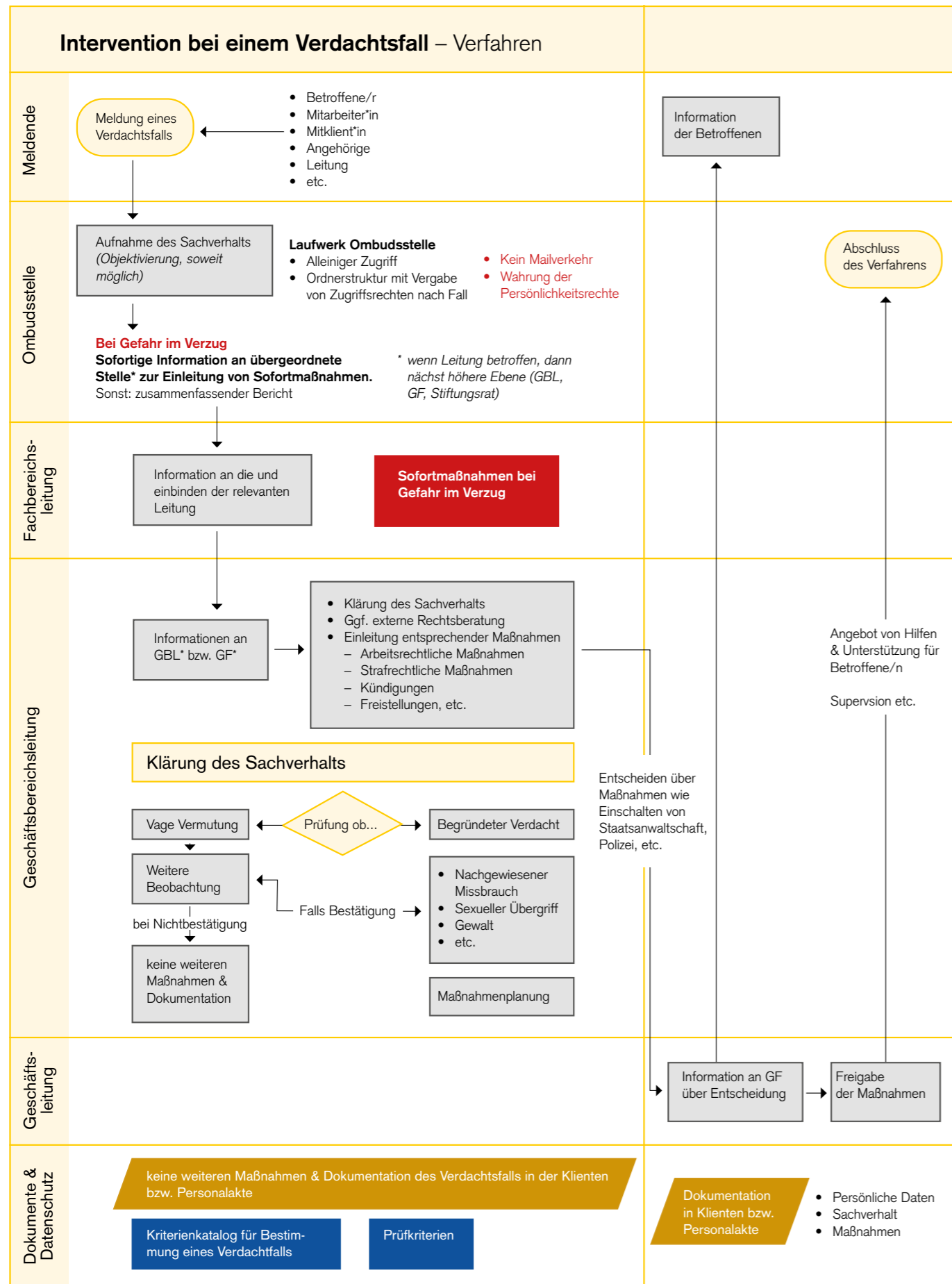
8. Unmittelbare Information und Beteiligung von gesetzlicher Betreuung (sofern vorliegend) einleiten.

9. Ggf. Information von Angehörigen/ unterstützenden Personen als mündliche und schriftliche Stellungnahme einfordern.

Der/die Beschuldigte ist mit dem begründeten Verdacht/dem Vorwurf zu konfrontieren und ihm/ihr ist Gelegenheit zu geben, persönlich Stellung zu nehmen.

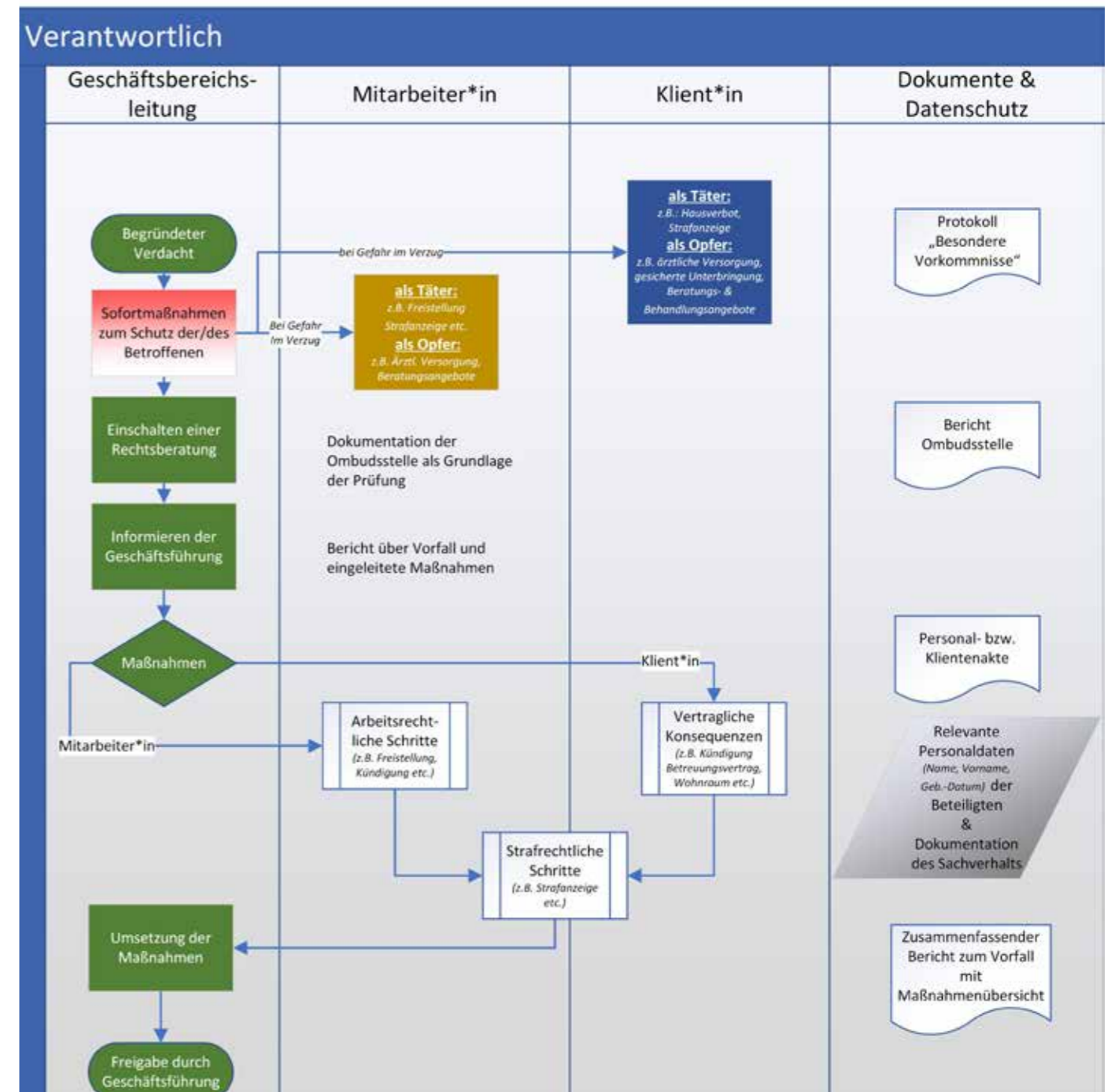
Sollte sich nach gründlicher Prüfung der Verdacht nicht bestätigen, ist die beschuldigte/verdächtige Person gegenüber allen Prozessbeteiligten angemessen zu rehabilitieren (gegenüber anderen Klient*innen, Mitarbeitenden, Vorgesetzten, weiteren Beteiligten).

Anlage 5a: Intervention im Verdachtsfall



Anlage 5b: Intervention bei begründetem Verdacht

Schutzkonzept auxiliar GmbH
Verfahrensbeschreibung „Intervention bei begründetem Verdacht“
003/02.2022





Anlage 6: Dokumentation Verdachts- und Vorfalleignisse

im Rahmen des Schutzkonzepts der auxiliar GmbH

Datum:	Uhrzeit:
Aufgezeichnet von:	Telefon:
Wer hat sich gemeldet?:	Telefon:
Anlass der Vermutung, dass Gewalt/Übergriff vorliegt:	
Was ist passiert? Was wurde gemeldet/beobachtet?	
Wer ist betroffen? (Klient*in, Mitarbeiter*in etc.)	
Kontaktdaten Opfer:	
Kontaktdaten Verdächtiger/Täter:	
Zeugen des Vorfalls (Kontaktdaten):	
1	
2	
3	
Art des Übergriffs:	<input type="checkbox"/> verbal <input type="checkbox"/> körperlich
Wortgetreue Zitate von Beteiligten:	
Gibt es Belege/Beweise für den Vorfall?	
Gibt es Vermutungen zum Vorfall? Andere Beobachtungen? (Selbsteröffnungen von Mitarbeitenden, Geschenke, unerklärliche, irritierende Beobachtungen im Vorfeld)	
Wurden Sofortmaßnahmen ergriffen? Wenn ja, welche?	
1	
2	
3	
4	
Unterschrift:	

Information zur Stiftung Freundeskreis

Stiftungsvorstand

Dr. Stephanie Wuensch (Vorsitzende)
Karen Blödown (stellvertretende Vorsitzende)

Stiftungsrat

Pröpstin Isa Lübbers (Vorsitzende)
Bernd Lübbers (stellvertretender Vorsitzender)
Gabriele Amelung
Senatorin Katharina Fegebank
Jörn-Jürgen Grams
Dr. Claas Happach
Carsten Leverenz
Kerstin Lüdemann
Dorothee Martin
Ilka Steinhausen
Senator a.D. Dietrich Wersich

Besuchen Sie uns auch auf:



Schutz- und Präventionsstelle

auxiliar GmbH der Stiftung Freundeskreis

Fuhlsbütteler Damm 83 – 85
22335 Hamburg
T 040 53 32 28 - 5555
M schutzbeauftragte@sf.hamburg

V.i.S.d.P.

Stiftung Freundeskreis SbR

Fuhlsbütteler Damm 83 – 85
22335 Hamburg
T 040 53 32 28 - 14 00
F 040 53 32 28 - 14 90
M info@sf.hamburg

www.sf.hamburg



Das Qualitätsmanagement der
Stiftungsgesellschaft auxiliar GmbH ist
nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.



Für ihr Umweltmanagement ist
die auxiliar GmbH als Hamburger
Ökoprofit Betrieb ausgezeichnet