



SANCTA MARIA

Unser Schutz-Konzept vor Gewalt



In dem Konzept stehen unsere Maßnahmen:
Das machen wir gegen sexualisierte Gewalt.
Sexualisierte Gewalt bedeutet zum Beispiel:

- **Sexwörter sagen,**
zum Beispiel: **geile Schnecke**
- **einen fremden Menschen zum Beispiel**
am Po anfassen
- **einen Menschen ungefragt mit dem Handy filmen**

Unser Konzept soll vor Gewalt schützen.

Kinder

Lied von Bettina Wegner

Ein Lied für meine Kinder
Für alle Kinder
Und erst recht für Erwachsene

Sind so kleine Hände
Winz'ge Finger dran
Darf man nie draufschlagen
Die zerbrechen dann

Sind so kleine Füße
Mit so kleinen Zeh'n
Darf man nie drauftreten
Könn' sie sonst nicht geh'n

Sind so kleine Ohren
Scharf und ihr erlaubt
Darf man nie zerbrüllen
Werden davon taub

Sind so schöne Münder
Sprechen alles aus
Darf man nie verbieten
Kommt sonst nichts mehr raus

Sind so klare Augen
Die noch alles seh'n
Darf man nie verbinden
Könn' sie nichts versteh'n

Sind so kleine Seelen
Offen und ganz frei
Darf man niemals quälen
Geh'n kaputt dabei

Ist so' n kleines Rückgrat
Sieht man fast noch nicht
Darf man niemals beugen
Weil es sonst zerbricht

Grade, klare Menschen
Wär'n ein schönes Ziel
Leute ohne Rückgrat
Hab'n wir schon zu viel

Bettina Wegner hat dieses Lied 1976 geschrieben.
Sie lebte damals in der DDR.
Es war ein Lied über Kinder.
Aber es war auch ein politisches Lied.

Die DDR war eine Diktatur.
Kritik am Staat war damals verboten.
Aber Kinder sprechen die Kritik immer offen aus.

Das war für Bettina Wegner wichtig:
Kinder dürfen über alles sprechen.
Dafür brauchen die Kinder unseren Schutz.

Schlecht für Kinder sind:

- **Anschreien**
- **Schlagen**
- **seelische Gewalt**

Viele Menschen haben das als Kind erlebt.

Bettina Wegner sagt:
Das Rückgrat wurde gebeugt.
Man spricht aber Rückgrat.
Das Rückgrat ist die Wirbel-Säule.
Das ist damit gemeint:
Diese Kinder haben Gewalt erlebt.
Sie mussten sich vor der Gewalt beugen.
Sie mussten etwas tun,
was sie **nicht** wollten.
Die Kinder wurden dadurch zum Lügen erzogen.

Der Schluss war politisch gemeint.
Bettina Wegner ging es um die DDR:
Leute ohne Rückgrat gibt es schon zu viel.
Das bedeutet:
Es gibt zu viele Lügner.

Bettina Wegner bekam Auftritts-Verbot.
Bettina Wegner musste in den Westen ausreisen.

Es gibt keine DDR mehr.
Aber der Lied-Text ist heute noch richtig.

Inhalt

- Vorwort
- Risiko-Untersuchung
- Eignung der Mitarbeiter*innen
- Regeln für Mitarbeiter*innen
- Sexual-Pädagogik
- Mitbestimmung
- Umgang mit Kritik und Beschwerden
- Leit-Linien vom Deutschen Caritasverband
- Vertrauens-Personen
- Aufgaben bei einem Regel-Verstoß
- Bewohner*innen stark machen
- Schutz der Mitarbeiter*innen
- Grenz-Verletzungen zwischen Mitarbeiter*innen
- Schlusswort
- Zum Nachlesen

Was das *-Zeichen bedeutet:

Unser Schutz-Konzept gilt für alle Menschen bei SANCTA MARIA.

Zum Beispiel: Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Wir schreiben das hier kürzer: Mitarbeiter*innen.

Und wir meinen damit auch Menschen,

die sich **nicht** als Mann und auch **nicht** als Frau fühlen.

1. Vorwort

SANCTA MARIA ist eine soziale Einrichtung.

Die Einrichtung gehört zur Gemeinschaft der Hedwig-Schwestern.

SANCTA MARIA gibt es schon sehr viele Jahre.

Viele Menschen haben bei uns gute Erfahrungen gemacht.

Aber einige Menschen haben bei uns auch
sehr schlechte Erfahrungen gemacht.

Diese Menschen berichten uns heute von ihren schlechten Erfahrungen.

Die Berichte machen uns traurig.

Das Geschehene tut uns sehr leid.

In unseren Häusern wohnen:

- **Kinder und Jugendliche**
- **Junge Erwachsene und Erwachsene mit geistiger Behinderung**

Die Erwachsenen haben manchmal auch eigene Wohnungen.

Wir betreuen diese Menschen dort.

Unsere Bewohner*innen brauchen unseren besonderen Schutz.

Die Bewohner*innen sollen in unseren Einrichtungen
vor Gewalt sicher sein.

Das gilt für jede Form von Gewalt.

Zum Beispiel:

Körperliche und seelische Gewalt.

Alle Menschen sind für uns wertvoll.

Wir behandeln alle mit Achtung.

Das gilt auch für unsere Mitarbeiter*innen.

Das christliche Menschen-Bild ist Grundlage für unser Konzept.

Wir glauben:

Jeder Mensch ist von Gott gewollt, so wie er ist.

Darum ist jeder Mensch für uns wertvoll.

Für uns bedeutet das:

- **Wir gehen wertschätzend miteinander um.**
- **Wir sind freundlich zueinander.**
- **Wir hören anderen zu.**
- **Wir achten die Gefühle von anderen Menschen.**

Die Ziele von diesem Konzept sind der Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Zu sexualisierter Gewalt gehören:

- **körperliche Gewalt**
- **seelische Gewalt**
- **sexuelle Gewalt**

In dem Konzept legen wir unsere Maßnahmen fest.

So wollen wir Gewalt verhindern.

Zum Beispiel durch:

- **Verhaltens-Regeln für alle Mitarbeiter*innen**
- **Information der Bewohner*innen**
- **Schulung der Mitarbeiter*innen**
- **Regeln für den Umgang mit Beschwerden**
- **Regeln für das Eingreifen bei einem Verstoß**

Hier stehen die Vorgaben für den Schutz vor sexualisierter Gewalt:

Präventions-Ordnung des Erzbistums Berlin

Prävention von Gewalt bedeutet: Gewalt verhindern.

Damit Gewalt gar **nicht** erst geschieht.

Hier sind unsere Handlungen bei Regel-Verstößen festgelegt:

Leitlinien vom Deutschen Caritasverband

Das ist uns wichtig.

Alle Menschen bei SANCTA MARIA sollen:

- **Fehler offen ansprechen**
- **Probleme klären**
- **für Veränderung sorgen**

Berlin, den 01.08.2022



Maren Gienapp
Geschäftsführerin



Fridolin Schubert
Leiter Geschäftsbereiche
Jugendhilfe und Teilhabe

2. Risiko-Untersuchung

Die Mitarbeiter*innen besuchten Fort-Bildungen.

Dabei beantworteten die Mitarbeiter*innen folgende Fragen:

- **Was sind die Gründe für Gewalt?**
- **Wo kann es zu Gewalt kommen?**

Die Mitarbeiter*innen beantworteten einen Frage-Bogen.

Die Mitarbeiter*innen und die Vorgesetzten lasen die Antworten.

Danach legten sie 3 Aufgaben fest:

- **Verhaltens-Regeln für die Mitarbeiter*innen**
- **Aufklärung der Bewohner*innen:
So können Sie Gewalt erkennen.
Bewohner*innen stark machen zum Nein-Sagen.**
- **Umgang mit Beschwerden erklären:
Mut machen zur Beschwerde.**

Diese Aufgaben besprechen wir immer wieder mit unseren Bewohner*innen.

Die Bewohner*innen sollen ihre Rechte nutzen.

Zum Beispiel: Das Beschwerde-Recht.

3. Eignung der Mitarbeiter*innen

Der Schutz unserer Bewohner*innen vor Gewalt ist oberstes Ziel.

Dafür brauchen wir geeignete Mitarbeiter*innen.

Bewerber*innen um eine Stelle bei SANCTA MARIA müssen das Schutzkonzept vor Gewalt:

- **gründlich lesen**
- **mit uns darüber sprechen**
- **dem Schutz-Konzept zustimmen**

Alle Mitarbeiter*innen müssen die Verhaltens-Regeln kennen. Sie müssen diese Regeln einhalten.

Leitende Mitarbeiter*innen haben eine besondere Verantwortung. Das sollen leitende Mitarbeiter*innen tun:

- **Das Schutzkonzept allen bekannt machen**
- **Die Regeln aus dem Schutzkonzept durchsetzen**

Die Mitarbeiter*innen müssen folgende Dinge vorlegen:

- **Ein erweitertes Führungs-Zeugnis.**
Wenn Mitarbeiter*innen Kinder betreuen, dann ist dieses Führungs-Zeugnis immer Pflicht.
- **ihre Unterschrift der gemeinsamen Schutz-Erklärung**
- **ihre Zustimmung zu den Verhaltens-Regeln**

Mitarbeiterinnen müssen eine Fortbildung besuchen.

Thema der Fortbildung ist:

Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Diese Fortbildung muss alle 5 Jahre erneuert werden.

Weitere Informationen dazu stehen hier:

Präventions-Ordnung des Erzbistums Berlin

Alle Mitarbeiter*innen werden auch in ihrer Probezeit über den Schutz vor sexualisierter Gewalt belehrt.

4. Regeln für Mitarbeiter*innen

Nach unserer Risiko-Untersuchung haben wir beschlossen:
Klare Regeln für den Umgang mit Hinweisen auf Gewalt.
Das gilt besonders für sexualisierte Gewalt.

Verstöße gegen unsere Regeln sind:

- **körperliche Grenzen verletzen – jemanden zum Beispiel am Po anfassen**
- **Macht missbrauchen – jemanden ohne Grund bestrafen**
- **Übergriffe mit Worten – jemanden laut beschimpfen**
- **Gewalt – jemanden schlagen**

Wir sprechen jeden Verstoß gegen die Regeln offen an.
Fehler werden untersucht.
Wir machen Unrecht öffentlich.

Wir begegnen unseren Bewohner*innen mit Respekt.
Darauf bauen unsere Verhaltens-Regeln auf.

Verstöße gegen die Regeln können auch aus Versehen geschehen.
Das muss die Leitung dann klären.
Aber zuerst müssen wir von den Fehlern wissen.

Mitarbeiter*innen haben folgende Pflichten:
Sie müssen über eigene Fehler informieren.
Sie müssen auch über Fehler anderer Mitarbeiter*innen informieren.
Das geschieht in Gruppen-Sitzungen
oder im Gespräch mit Vorgesetzten.

Alle Mitarbeiter*innen haben die folgenden Verhaltens-Regeln unterschrieben:

Verhaltens-Regeln für Mitarbeiter*innen

Ich begegne allen Bewohner*innen wertschätzend.

Ich trete den Bewohner*innen mit Respekt gegenüber.

Das gilt auch für die Angehörigen von den Bewohner*innen.

Und es gilt für den Umgang mit den anderen Mitarbeiter*innen.

Ich überprüfe mein Handeln selbst.

Ich spreche überlegt.

Ich gehe professionell mit den Bewohner*innen um.

Dazu gehört das auch der Abstand zu den Bewohner*innen.

Damit vermeide ich:

- **Bevorzugung einzelner Bewohner*innen**
- **eine zu enge Bindung**
- **persönliche Grenzen verletzen**

Ich prüfe mein Verhalten immer wieder.

Dafür nutze ich Beratungs-Angebote für Mitarbeiter*innen.

Ich verwende keine sexuellen Wörter.

zum Beispiel: Schwuchtel oder Muschi-Pussy.

Ich sage keine 2-deutigen Sachen.

2-deutig ist zum Beispiel der Satz: Blase mal.

Jemand bläst heißen Kaffee kühler.

Aber blasen hat auch eine 2. Bedeutung im sexuellen Bereich.

Ich achte auf diese Regeln in allen Gesprächen.

Manche Bewohner*innen sind auf meine Hilfe angewiesen.

Zum Beispiel bei der Körper-Pflege.

SANCTA MARIA überträgt mir diese Aufgabe.

Dadurch habe ich Macht über diese Bewohner*innen.

Ich weiß das.

Aber ich nutze diese Macht **nicht** aus.

Ich mache nur das, was nötig ist.

Ich achte die Wünsche der Bewohner*innen.
Zum Beispiel: Was sie am Tag machen wollen.
Vielleicht habe ich einen anderen Plan für den Tag.
Ich erkläre meinen Plan.
Ich bemühe mich um eine Einigung.

Ich halte die Geschenke-Regeln ein:

- **Bewohner*innen dürfen mir nur selbst gemachte Dinge schenken.**

Zum Beispiel ein selbst gemaltes Bild.

- **Angehörige dürfen mir nur kleine Geschenke machen. Angehörige sind zum Beispiel die Eltern. Der Wert muss unter 10 Euro liegen.**

- **Es muss einen besonderen Anlass für das Geschenk geben.**

Zum Beispiel: Weihnachten.

- **Meine Gruppe und die Leitung müssen von dem Geschenk wissen.**

- **Ich darf Bewohner*innen keine Geschenke machen. Ausnahmen sind möglich.**

Über Ausnahmen spreche ich vorher mit meiner Gruppe.

Ich darf keine Geld-Geschäfte mit Bewohner*innen machen.

Für Mitarbeiter*innen ist zum Beispiel verboten:

- **Geld verleihen**
- **Sachen verkaufen**

SANCTA MARIA hat Regeln für die Nutzung von sozialen Medien.

Ich halte diese Regeln ein.

Soziale Medien sind zum Beispiel:

- **WhatsApp.**
- **Twitter**
- **Facebook**
- **TikTok**

Ich komme bei der Arbeit den Bewohner*innen sehr nahe.

- **Das betrifft das Privatleben.**

Zum Beispiel: Ich kenne die Eltern.

- **Das betrifft auch intime Dinge.**

Jemand sagt mir seine sexuelle Orientierung.

Zum Beispiel: schwul oder lesbisch.

Ich gehe achtsam mit diesem Wissen um.

Das bedeutet: Ich erzähle es nicht weiter.

- **Ich halte den Abstand ein.**

Zum Beispiel: Ich gehe nicht ungefragt in das Zimmer von Bewohner*innen.

Ausnahmen sind möglich:

Bei Gefahr oder bei groben Regel-Verstößen.

Zum Beispiel: Sehr laute Musik oder Gewalt.

- **Nähe und Abstand ist für jeden Menschen anders.**

Die Bewohner*innen dürfen ihre Grenzen selbst bestimmen.

Zum Beispiel für körperliche Nähe.

Ich halte diese Grenzen ein.

Die 1:1-Begegnung erfordert meine besondere Verantwortung:

1:1-Begegnung bedeutet:

Ich bin allein mit 1 Bewohner*in in einem Raum.

Wenn es möglich ist,

dann soll die Begegnung möglichst sichtbar sein.

Zum Beispiel: Ich lasse die Zimmertür auf.

Ich halte alle Regeln aus dem Schutz-Konzept ein.

Es gibt **keine** Geheimnisse zwischen mir und einzelnen Bewohner*innen.

Die Bewohner*innen dürfen alles weitererzählen.

Das gilt für das Gespräch und alle Handlungen.

Meine Beziehung zu den Bewohner*innen ist professionell.

Das bedeutet:

Ich behandle alle Bewohner*innen gleich.

Niemand wird bevorzugt.

Wenn ich über mein privates Leben spreche,

dann ist das mit den anderen Mitarbeiter*innen abgestimmt.

Auch die Leitung weiß Bescheid.

Zum Beispiel: Wenn ich jemanden nach Hause einlade.

Wann ist Körper-Kontakt erlaubt?

- **Zur Pflege.**
Zum Beispiel beim Waschen.
- **Als Hilfe.**
Zum Beispiel beim Anziehen.
- **Als Zuwendung.**
Zum Beispiel: Ein Kind ist hingefallen.
Ich tröste das Kind.

Körper-Kontakt zu Bewohner*innen muss immer angemessen sein.
Das heißt:

- **Wenn Hilfe nötig ist.**
- **Dem Alter entsprechend.**
- **Nur so lange wie nötig.**

Körper-Kontakt zu Bewohner*innen darf **kein** Geheimnis sein.
Wenn ich danach gefragt werde,
dann muss ich die Wahrheit sagen.

Diese Berührungen sind verboten:

- **Wenn ich zugleich eine Strafe androhe.**
- **Wenn ich zugleich eine Belohnung verspreche.**

Sexuelle Beziehungen zwischen Mitarbeiter*innen
und Bewohner*innen sind verboten.

Als Mitarbeiter*in trage ich die Verantwortung dafür.

Ich setze professionell Grenzen.

Annäherungs-Versuche von Bewohner*innen lehne ich ab.

Ich informiere darüber sofort die Leitung.

Meine Kleidung muss für meine Arbeit angemessen sein.

Zum Beispiel: Ohne tiefen Blusen-Ausschnitt.

Ich informiere die Leitung bei Regel-Verstößen durch Mitarbeiter*innen.

Zum Beispiel durch:

- **Beschimpfen von Bewohner*innen**
- **körperliche Gewalt**
- **Grenz-Überschreitungen**
- **Annäherungen**

Die Melde-Pflicht gilt auch bei Verdacht auf solche Handlungen.

Verdacht bedeutet:

Vielleicht ist etwas passiert.

Aber ich bin mir **nicht** sicher.

Ich habe einen Verdacht.

Die Meldung über einen Regel-Verstoß ist zu richten an:

- **direkte Vorgesetzte**
- **die Leitung der Geschäfts-Bereiche Jugendhilfe und Teilhabe**
- **Vertrauens-Personen (siehe Seite 20)**

Meine Meldung ist kein Petzen.

Die Meldung ist meine fachliche Pflicht.

Wenn es zum Schutz der Bewohner*innen nötig ist,
dann greife ich sofort selbst ein.

Zum Beispiel: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin übt Gewalt aus.

Aber ich bringe mich dabei **nicht** selbst in Gefahr.

Wenn ich eine Beobachtung oder einen Verdacht gemeldet habe,
dann behandle ich die Sache vertraulich.

Vertraulich bedeutet: Ich erzähle es **nicht** herum.

Die Sache wird von der Leitung erst vollständig aufgeklärt.

SANCTA MARIA achtet die Rechte der Mitarbeiter*innen.

Zum Beispiel: Schutz der Gesundheit.

SANCTA MARIA hilft mir, wenn ich:

- **selbst von sexualisierter Gewalt betroffen bin**
- **zu Unrecht verdächtigt werde**

In diesen Fällen hilft die Mitarbeiter-Vertretung weiter.

SANCTA MARIA überprüft die Regeln im Schutz-Konzept immer wieder.

Daran können sich die Mitarbeiter*innen beteiligen.

Wenn es für den Schutz der Bewohner*innen nötig ist,

dann werden Regeln verändert.

Zum Beispiel: Regel-Verstöße werden genauer beschrieben.

5. Sexual-Pädagogik

Pädagogik bedeutet: Jemandem etwas beibringen.

Pädagogen sind zum Beispiel Erzieher*innen.

Einige Bewohner*innen haben in ihrer Familie Gewalt erlebt.

Einige waren auch Opfer von sexuellen Übergriffen.

Das kann zu einem Trauma führen.

Ein Trauma ist eine seelische Verletzung.

Diese Kinder sind besonders anfällig für sexuelle Gewalt.

Manchmal sind sie in der Sexual-Entwicklung auch ihrem Alter voraus.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen über solche Fälle.

Die Mitarbeiter*innen können so besser auf diese Kinder eingehen.

Wir arbeiten nach einem Konzept für die Sexual-Pädagogik.

Zur Sexual-Pädagogik gehören:

- **Sexual-Aufklärung.**

Zum Beispiel: Was mit dem Körper beim Sex passiert.

- **Sexual-Erziehung.**

Zum Beispiel: Was für eine gute Partnerschaft wichtig ist.

Zur Sexual-Erziehung gehört die Regel:

Nein heißt nein!

Durch das Konzept gewinnen die Mitarbeiter*innen Sicherheit.

Die Sexual-Pädagogik gibt einen Rahmen vor:

So werden die Bewohner*innen in ihrer Sexual-Entwicklung unterstützt.

6. Mitbestimmung

Unsere Bewohner*innen dürfen viele Dinge selbst entscheiden.
Diese Entscheidungen sind zum Beispiel:

- **sich Ziele im Leben suchen**
- **die Freizeit gestalten**
- **gemeinsam das Zusammen-Leben im Heim regeln**

Dafür machen wir unsere Bewohner*innen stark.

Wir sprechen mit den Bewohner*innen über ihren Alltag.

Wir suchen gemeinsam Lösungen für Probleme.

Zum Beispiel: Wenn Bewohner*innen sich oft streiten.

Unsere Bewohner*innen sollen diese Erfahrungen machen:

- **Bei allen Mitarbeiter*innen gelten die gleichen Regeln.
Wenn eine Sache verboten ist,
dann ist die Sache bei allen Mitarbeiter*innen verboten.**
- **Ich kann meine Wünsche sagen.**
- **Ich kann mich für neue Rechte stark machen.
Ich trage die Verantwortung für meine Entscheidungen.**

Zum Beispiel: Die Bewohner*innen planen ihren Tages-Ablauf selbst.

Die Mitarbeiter*innen geben freiwillig von ihrer Macht ab.

Die Mitarbeiter*innen fördern die Mitbestimmung aktiv.

Unsere Mitarbeiter*innen machten sich
viele Gedanken zur Mitbestimmung.

Wir sprachen darüber auch mit anderen Jugendhilfe-Vereinen.

Auch diese Vereine wollen mehr Mitbestimmung.

Darum gibt es nun in den Stadt-Teilen Wannsee und Kladow:

- **einen Beauftragten für Mitbestimmung**
- **Kinder- und Jugendgruppen**

Die Kinder- und Jugend-Teams beraten regelmäßig.

Sie wollen die Mitbestimmung noch besser machen.

Wir sprechen über nötige Hilfen für jedes Kind und jeden Jugendlichen.

Unsere Hilfe-Pläne erstellen wir mit den Bewohner*innen gemeinsam.

Die Bewohner*innen schreiben dazu ihre Wünsche auf.

Bei Bedarf helfen wir ihnen beim Aufschreiben.

Wir nehmen auch Kritik der Bewohner*innen auf.

Die Hilfe-Pläne werden zusammen mit dem Jugendamt ausgewertet.

7. Umgang mit Kritik und Beschwerden

Seit dem Jahr 1989 gibt es eine Erklärung über die Kinder-Rechte.

Damals haben die Vereinten Nationen die Kinder-Rechte beschlossen.

Die Kinder-Rechte gelten in fast allen Ländern auf der Erde.

Beispiele für Rechte der Kinder und Jugendlichen sind:

- **Kinder vor Gewalt schützen.**
- **Kinder dürfen ihre eigene Meinung vertreten.**

Diese Rechte stehen auch in unseren Regeln.

Die Kinder und Jugendlichen wissen noch zu wenig über ihre Rechte.

Darum sprechen wir regelmäßig mit ihnen darüber.

Das Bundes-Kinderschutzgesetz regelt die Zulassung für Heim-Betreiber.

Auch wir müssen uns an das Gesetz halten.

Darum haben wir Angebote für:

- **Mitbestimmung**
- **Beschwerden**

Wir finden das Kinderschutz-Gesetz gut.

Mitbestimmung gehört zu unseren Erziehungs-Zielen.

Mitbestimmung bedeutet: Jeder darf seine Meinung sagen.

Das Gesetz stärkt den Kinder-Schutz.

Das Recht auf Mitbestimmung gilt für alle Bewohner*innen.

Auch für Menschen mit Behinderungen.

Bei uns gibt es ein Beschwerde-Verfahren mit festen Regeln.

Die Regeln sind aufgeschrieben.

Jeder kann die Regeln nachlesen.

Die Bewohner*innen kennen das Beschwerde-Verfahren.

Wenn neue Bewohner*innen zu uns kommen,

dann erklären unsere Mitarbeiter*innen ihnen

das Beschwerde-Verfahren.

Wir wollen SANCTA MARIA weiter verbessern.
Wir wünschen uns zufriedene Bewohner*innen.
Darum nehmen wir die Beschwerden sehr ernst.
Wir haben Regeln für den Umgang mit Beschwerden.
Zum Beispiel:

- **Eine Vertrauens-Person hört sich das Problem an. Die Person spricht mit den Bewohner*Innen und mit den Mitarbeiter*innen.**
- **Die Vertrauens-Person schlägt Lösungen vor.**
- **Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen einigen sich auf eine Lösung.**

Die Bewohner*innen lernen dabei:

- **So kann ich eine Forderung stellen.**
- **So kann ich eine Beschwerde gut begründen.**

Wir ermutigen Bewohner*innen zu Kritik und Beschwerden.
Wenn sich Bewohner*innen beschweren,
dann müssen sie keine Angst vor Nachteilen haben.

8. Leit-Linien vom Deutschen Caritas-Verband

In den Leit-Linien stehen die Aufgaben für die Leitung.
Die Leitung muss die Bewohner*innen
vor sexualisierter Gewalt schützen.

Sexualisierte Gewalt bedeutet zum Beispiel:

- **Sexwörter sagen,
zum Beispiel: geile Schnecke**
- **einen fremden Menschen zum Beispiel
am Po anfassen**
- **einen Menschen ungefragt mit dem Handy filmen**

Zum Schutz gehört:

- **Regel-Verstöße feststellen**
- **die Verstöße aufklären**
- **Sexualisierte Gewalt verhindern**

SANCTA MARIA handelt nach den Leit-Linien
vom Deutschen Caritas-Verband.

Diese Gruppen sollen besonders geschützt werden:

- **Kinder**
- **Jugendliche**
- **Erwachsene mit Behinderungen**

Die Leit-Linien sind für uns wichtig.

Wir beachten die Leit-Linien in unserem Schutz-Konzept vor Gewalt.

Die Leit-Linien sind unser Ziel.

Im Schutz-Konzept stehen die einzelnen Maßnahmen drin.

Zum Beispiel: So handelt die Leitung bei einer Grenz-Überschreitung.

9. Vertrauens-Personen

Bewohner*innen können sich an Vertrauens-Personen wenden.

Vertrauens-Personen nehmen Hinweise auf sexualisierte Gewalt vertraulich entgegen.

Vertraulich bedeutet:

Wenn Sie uns einen Hinweis geben, dann bleibt Ihr Name geheim.

Interne Vertrauens-Personen

Das sind unsere internen Vertrauens-Personen für Meldungen über sexualisierte Gewalt.

Intern bedeutet: Mitarbeiter*innen von SANCTA MARIA:

- **Frau Schalow für den Bereich Wannsee**
Handy: 0174 8504252
- **Frau Hesse für den Bereich Kladow**
Handy: 0174 8412411
- **Frau Ulrich für die Wohngemeinschaften und das BEW NOAH**
Handy: 0174 8370025

Diese Vertrauens-Personen haben eine Lotsen-Funktion.

Lotsen-Funktion bedeutet:

Meldungen weitergeben:

Zum Beispiel an die Leitung.

Externe Vertrauens-Personen

Das sind unsere externen Vertrauens-Personen für Meldungen über sexualisierte Gewalt.

Extern bedeutet:

Diese Vertrauens-Personen arbeiten **nicht** bei SANCTA MARIA.

Manchmal muss die Leitung externe Vertrauens-Personen informieren.
Zum Beispiel: Wenn jemand eine Straftat meldet.

Bewohner*innen können sich aber auch selbst an externe Vertrauens-Personen wenden.

Externe Vertrauens-Personen für Meldungen über sexualisierte Gewalt sind:

Daniel Ahrens

E-Mail: ahrens.daniel@mail.de

Handy: 0176 21703555)

**Unabhängige Fachberatungs-Stelle Kind im Zentrum“
(KIZ)**

10. Aufgaben bei einem Regel-Verstoß

Hier stehen die Anweisungen für den Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Wohngruppen.

So müssen Mitarbeiter*innen bei einem Regel-Verstoß handeln.
Dann können wir sexualisierte Gewalt wirksam verhindern.

Alle Mitarbeiter*innen sollen ihre Aufgaben kennen.

Dazu gehört das Handeln bei einem Regel-Verstoß.

Dann müssen die Mitarbeiter*innen zum Beispiel die Leitung informieren.

Was müssen Mitarbeiter*innen der Leitung melden?

- **Grenz-Verletzungen. Zum Beispiel zu große körperliche Nähe.**
- **Körperliche Gewalt. Zum Beispiel Schlagen**
- **Sexualisierte Gewalt: Zum Beispiel Anfassen am Po.**
- **Sexuelle Gewalt: Zum Beispiel eine Vergewaltigung.**

Mitarbeiter*innen müssen ihre Beobachtungen melden.

Auch Verdachts-Fälle müssen an die Leitung gemeldet werden.

Die Meldung muss sofort erfolgen.

Vielleicht bemerken Mitarbeiter*innen auch:

Ich habe selbst gegen eine Regel verstoßen.

Diese Mitarbeiter*innen müssen den Verstoß dann selbst an die Leitung melden.

Richtiges Handeln bei Grenz-Verletzungen

Grenz-Verletzungen sind Fehler im Umgang mit den Bewohner*innen.

Diese Fehler passieren den Mitarbeiter*innen manchmal ohne Absicht.

Die Ursache ist zum Beispiel Stress.

Zu viel Arbeit kann zu Stress führen.

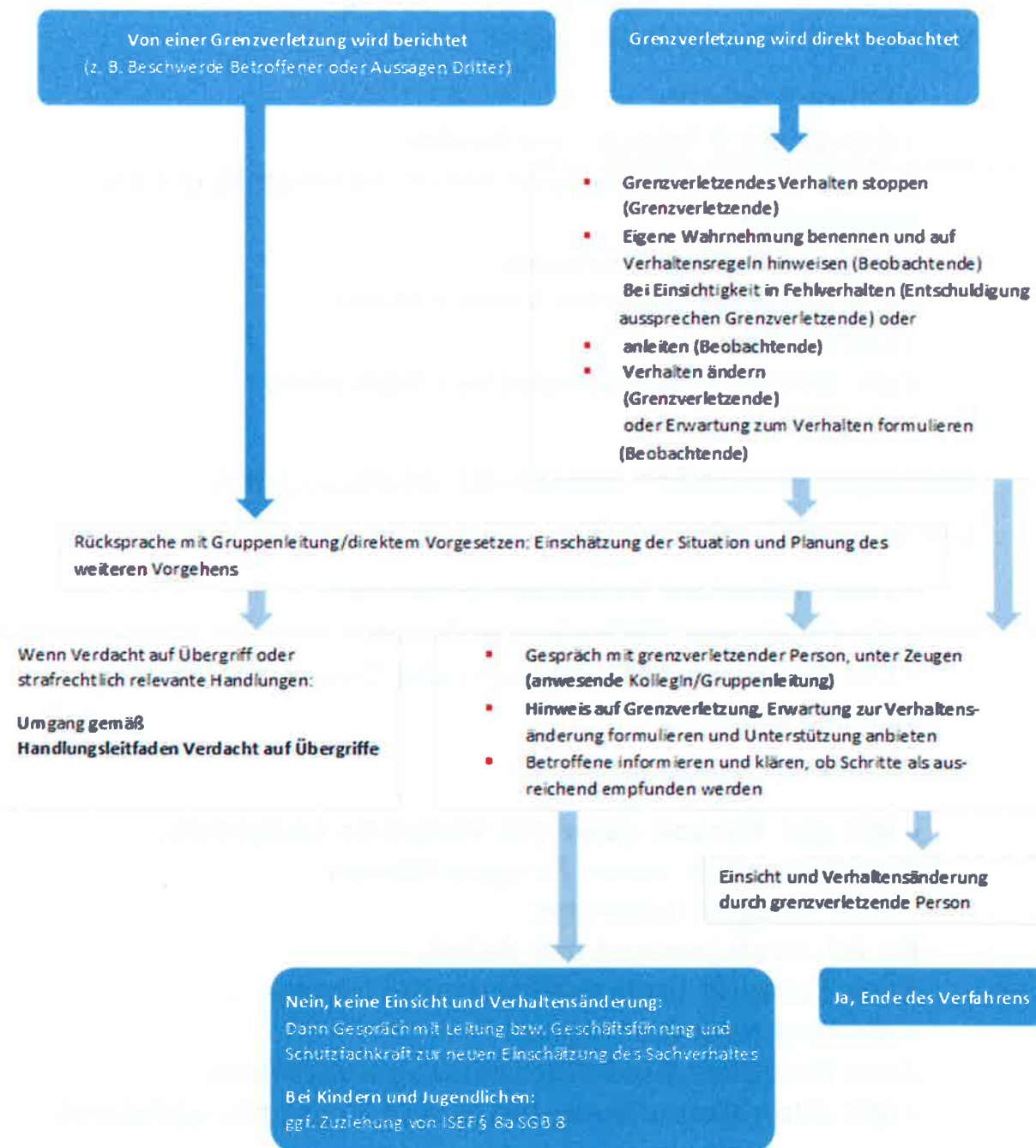
Wir wollen Grenz-Verletzungen vermeiden.

Unser Ziel ist ein freundlicher Umgang mit allen Bewohner*innen

Das sind zum Beispiel Grenz-Verletzungen:

- **zu große körperliche Nähe**
- **unfreundlicher Ton**
- **Falsche Kritik**
- **respektloses Verhalten**

Handlungsleitlinie bei Grenzverletzungen
 minderschwer unbeabsichtigt, unbedacht, auf Grund von
 Missverständnissen, im Überschwang, mangelnder Konzentration oder im
 Stress als Ursache



Auf institutioneller Ebene nach Beendigung der Intervention:

ggf. Weiterentwicklung und/oder Veränderung von Regeln/Strukturen bzw. des Verhaltenskodexes, zur zukünftigen Verhinderung ähnlicher Grenzverletzungen

Im Fall erwiesener Falschbeschuldigung: Rehabilitation des Betroffenen

So handeln wir bei Grenz-Verletzungen

So passieren Grenz-Verletzungen:

- **Ohne Absicht**
- **Etwas wird falsch verstanden.**
Zum Beispiel: Bewohner*innen nehmen Kritik zu persönlich
- **in großer Begeisterung.**
Zum Beispiel Umarmen aus Freude
- **Durch Stress.**
Zum Beispiel unfreundliches Verhalten

Richtiges Verhalten bei Grenz-Verletzungen

Das muss jetzt getan werden:

- **Über falsches Verhalten sprechen.**
- **Zu richtigem Verhalten anleiten.**
- **Die Gruppen-Leitung über die Grenz-Verletzung informieren.**

Das soll die Gruppen-Leitung tun:

- **Mit der Person über die Vorwürfe sprechen.**
Das Gespräch unter Zeugen führen.
Unter Zeugen bedeutet:
Es ist noch jemand mit dabei.
Zum Beispiel andere Mitarbeiter*innen.
- **Maßnahmen festlegen.**
Zum Beispiel: Eine Abmahnung schreiben.
- **Mit allen Betroffenen über das Ergebnis sprechen.**

Es gibt 2 mögliche Ergebnisse:

- **Die Person erkennt den Fehler.**
Die Person will sich in Zukunft richtig verhalten.
- **Wenn sich die Person weiter falsch verhält,**
dann wird die Geschäfts-Führung informiert.

Aber wenn der Vorwurf falsch war,
dann muss die Leitung das öffentlich so sagen.

So handeln wir bei einem Verdacht gegen Mitarbeiter*innen

Der Verdacht lautet: Gewalt gegen andere Personen,
zum Beispiel:

- **körperliche Gewalt**
- **seelische Gewalt**
- **sexuelle Gewalt**

Gewalt passiert meistens unbeobachtet.

Darum wollen wir die Signale rechtzeitig erkennen.

Das kann ein Signal sein:

Jemand verhält sich anders als früher.

Zum Beispiel: Jemand ist plötzlich sehr still.

Wir nehmen die Hinweise vertraulich entgegen.

Vertraulich bedeutet:

Wir verraten **keinem**,
wer uns etwas erzählt hat.

Es gibt eine Ausnahme:

Wenn wir durch eine Anweisung dazu verpflichtet sind,
dann müssen wir es den Behörden sagen.

Zum Beispiel der Polizei.

Der Vorwurf kann ein Gerücht sein.

Gerücht bedeutet: Menschen erzählen falsche Dinge weiter.

Dann ist der Vorwurf grundlos.

Ein Verdacht kann aber auch begründet sein.

Darum gehen wir jedem Verdacht auf Gewalt
durch Mitarbeiter*innen nach.

Die Leitung muss den Verdacht aufklären.

Wenn es einen Verdacht gegen Mitarbeiter*innen gibt,
dann laden wir die Mitarbeiter*innen zu einem Gespräch ein.

Wir sagen den Mitarbeiter*innen vorher den Grund für dieses Gespräch.

Wenn ein begründeter Verdacht auf eine Straftat besteht,
dann informieren wir die Polizei.

Wir informieren auch andere Behörden.

Zum Beispiel das Jugendamt.

Vertrauens-Personen für Kinder und Jugendliche

Wenn ihr eine vertrauliche Mitteilung machen wollt,
dann könnt ihr auch mit diesen Vertrauens-Personen reden.

Das sind die Vertrauens-Personen bei SANCTA MARIA:

Externe Vertrauens-Leute.

Extern bedeutet:

Diese Vertrauens-Personen arbeiten **nicht** bei SANCTA MARIA.

So kann die Vertrauens-Person erreicht werden:

Daniel Ahrens

E-Mail: ahrens.daniel@mail.de

Handy: (0176 21703555)

Auch Betreuer können mit diesen Vertrauens-Leuten reden.

Es gibt noch mehr Beratungs-Stellen für Hilfe.

Wir informieren dich über diese Beratungs-Stellen.

Eine Beratungs-Stelle heißt: Kind im Zentrum,

Abkürzung: KiZ.

Diese Regeln gelten in der Beratungs-Stelle:

- **Du sprichst dort immer mit zwei Personen.**
- **Du kannst zu dem Gespräch selbst noch jemanden mitbringen.**

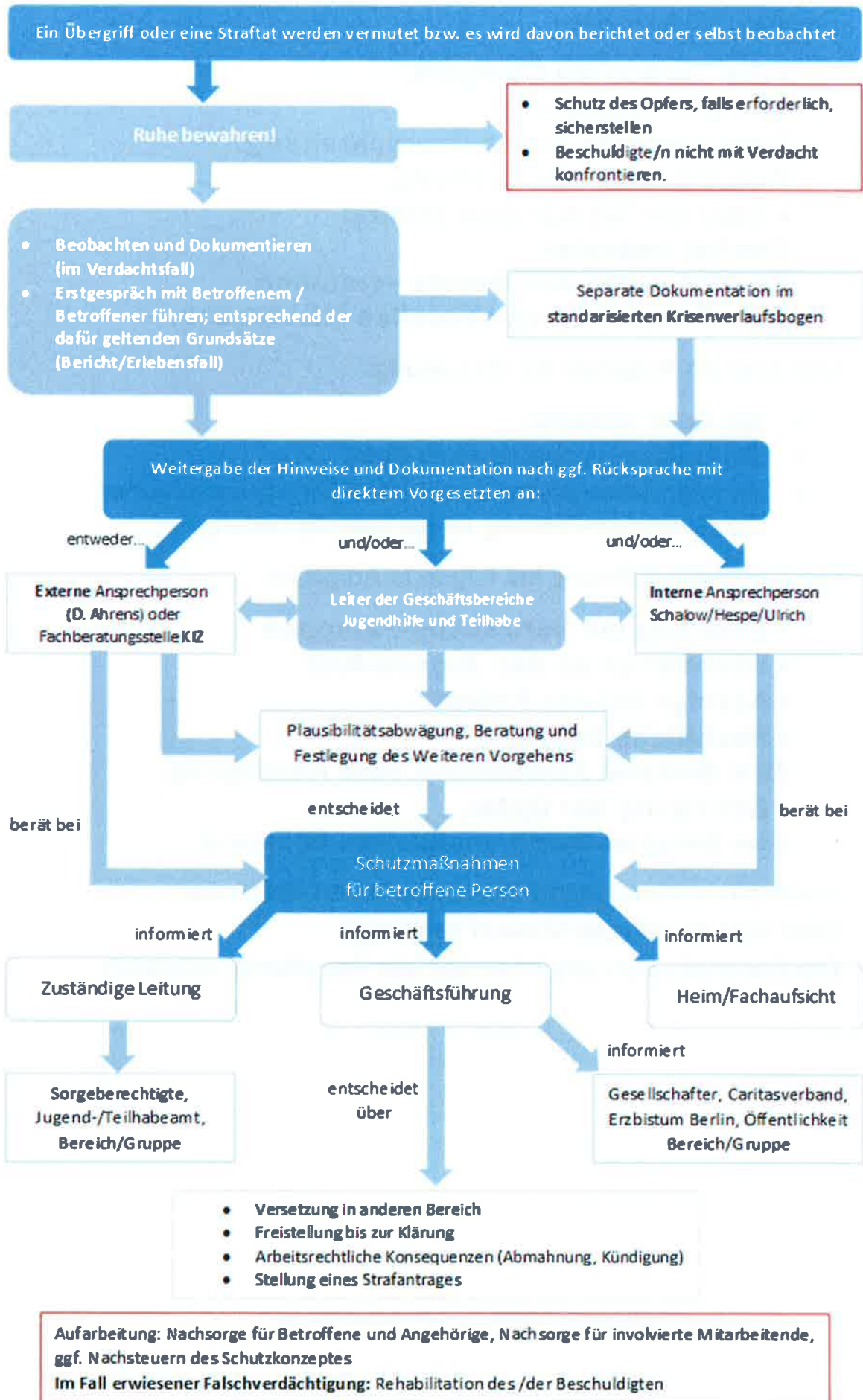
Zum Beispiel einen guten Freund.

Wenn Du der Beratungs-Stelle über einen Verdacht berichtest,
dann schreiben die Berater*innen alles auf.

Du sollst das Geschriebene lesen und unterschreiben.

Du bekommst eine Kopie von dem Text.

**Handlungsleitlinie
bei Verdacht oder berichteter/beobachteter körperlicher,
sexualisierter oder psychischer Gewalt durch Mitarbeitende**



Du hast Gewalt beobachtet und der Leitung darüber berichtet.
Oder du vermutest eine Gewalt-Tat.

Es gibt 2 Möglichkeiten.

- **Die Tat war ein Übergriff.**
Übergriff bedeutet:
Eine bewusste Grenz-Überschreitung.
Zum Beispiel eine Drohung.
- **Oder die Tat war eine Straftat.**
Straftat bedeutet:
Es wird gegen das Gesetz verstoßen.
Zum Beispiel durch sexuellen Missbrauch.

Das sind die Aufgaben für die Leitung:

- das Opfer schützen
- die Aussagen genau aufschreiben
- die Information an die Geschäfts-Führung weitergeben
Die Geschäfts-Führung ist die oberste Leitung.

Die Geschäfts-Führung hat folgende Aufgaben:

- **Beratung mit Vertrauens-Personen**
- **Information an das Jugend-Amt**
- **Anzeige bei der Polizei**
- **Rechtliche Schritte,**
Zum Beispiel Abmahnung oder Kündigung.
- **Betreuung der Opfer,**
zum Beispiel durch seelischen Beistand.

Wenn ein Vorwurf gegen Mitarbeiter*innen falsch war,
dann wird der falsche Vorwurf berichtigt.

Die Geschäfts-Führung informiert alle Betroffenen öffentlich.

Regeln für den Umgang mit einer Meldung.

Vielleicht hast du selbst Gewalt durch Mitarbeiter*innen erlebt.

Zum Beispiel:

- **Körperliche Gewalt**
- **Sexuelle Gewalt**
- **Seelische Gewalt**

Dann kannst du dich an unsere Vertrauens-Personen wenden: (Siehe Seite 20)

Hole dir Hilfe.

Sprich über das Erlebte.

Wenn du uns über eine Gewalt-Tat berichtest,
dann kümmern wir uns nach den folgenden Regeln:

- **Wir hören dir gut zu.**
- **Wir glauben dir.**
- **Wir schreiben die Informationen auf.**
- **Wir geben dir keine Schuld.**
- **Wir sprechen mit dir über Hilfs-Angebote.**
- **Wir stellen dir keine unnötigen Fragen.**
- **Wir machen keine falschen Versprechen.**

Wenn eine Straftat geschehen ist,

dann ermittelt die Polizei.

Oder andere Behörden sind zuständig.

Zum Beispiel: Das Jugendamt.

SANCTA MARIA arbeitet mit den Behörden zusammen.

Wir lassen die Behörden ihre Arbeit machen.

Wenn die Behörden ihr Okay geben,

dann darf die Leitung mit den Betroffenen über die Vorwürfe sprechen.

Oder die Vertrauens-Personen befragen die Mitarbeiter*innen.

Die Mitarbeiter*innen dürfen etwas zu den Vorwürfen sagen.

Die Mitarbeiter*innen können eine andere Person zum Gespräch mitbringen.
Zum Beispiel einen Rechts-Anwalt oder eine Rechts-Anwältin.

Beschuldigte Mitarbeiter*innen können die Aussage verweigern.
Die Leitung belehrt die Mitarbeiter*innen über ihre Rechte.

Die Leitung meldet Straf-Taten an die Behörden.
Die Meldung von Straf-Taten ist Vorschrift.
Beschuldigte Mitarbeiter*innen werden über die Meldung informiert.

Die Mitarbeiter*innen können sich auch selbst anzeigen.
Wenn das Gericht über eine Straf-Tat verhandelt, dann kann eine Selbst-Anzeige die Strafe verringern.
Die Leitung informiert die Mitarbeiter*innen über diese Möglichkeit.

11. Bewohner*innen stark machen

Das Schutz-Konzept soll Gewalt verhindern.

Dazu gehört:

Bewohner*innen stark machen.

Bewohner*innen stark machen ist eine Erziehungs-Aufgabe.

Wir behandeln Kinder und Jugendliche:

- mit **Respekt**
- mit **gleicher Zuwendung für alle**

Wir erziehen Kinder und Jugendliche dazu:

- **viele Dinge allein zu regeln**
- **Selbstbewusst aufzutreten**

Diese Themen greifen wir im Alltag auf:

<u>Körper:</u>	Dein Körper gehört allein dir. Du entscheidest, was du willst.
<u>Gefühle:</u>	Trau deinen Gefühlen.
<u>Widerspruch:</u>	Du hast ein Recht Nein zu sagen.
<u>Geheimnis:</u>	Auch wenn etwas Schlimmes passiert ist, dann darfst du darüber sprechen.
<u>Hilfe:</u>	Du hast ein Recht auf Hilfe.
<u>Schuld:</u>	Kinder haben bei Missbrauch niemals Schuld.
<u>Angst:</u>	Niemand darf dir Angst machen.

12. Schutz der Mitarbeiter*innen

Schutz-Verordnung vom Erzbistum Berlin

Die Schutz-Verordnung schützt vor allem die Bewohner*innen.
Aber auch Mitarbeiter*innen können Opfer
von sexualisierter Gewalt werden.

Dazu gehören:

- **Beschimpfungen**
- **Grenz-Verletzungen**
- **Sexuelle Übergriffe**

Die Mitarbeiter*innen sind täglich für unsere Bewohner*innen da.
Das bedeutet auch Nähe.

Zum Beispiel durch:

- **Persönliche Gespräche**
- **Körper-Kontakt, zum Beispiel bei der Pflege**

Bewohner*innen können diese Nähe falsch verstehen.
Sie können zum Beispiel an Sex denken.

Auch Angehörige überschreiten manchmal Grenzen.

Zum Beispiel: Angehörige beleidigen Mitarbeiter*innen.

Die Mitarbeiter*innen schützen die Bewohner*innen vor Gewalt.
Aber manchmal brauchen auch Mitarbeiter*innen Schutz.
Dann schützt SANCTA MARIA die Mitarbeiter*innen vor Gewalt.

Die Leitung schützt die Mitarbeiter*innen vor Gewalt.

Zum Schutz der Mitarbeiter*innen gehören:

- **Verhaltens-Regeln für den Selbst-Schutz**
- **Fortbildung zum Beispiel zum Thema: Streit schlichten.**

Wenn es Gewalt gegen Mitarbeiter*innen gab, dann bietet die Leitung diese Hilfen an:

- **Gruppen-Gespräche**
 - **Seelische Hilfe durch geschulte Fach-Kräfte.**
 - **besserer Selbst-Schutz zum Beispiel durch Anti-Gewalt-Training.**
- Dazu gehört: Offen über Probleme sprechen.**

Gewalt gegen Mitarbeiter*innen hat Folgen für die Bewohner*innen.

Das können die Folgen sein:

- **mündliche oder schriftliche Ermahnung**
- **Information an die Eltern oder an das Jugendamt**
- **die Bewohner*innen müssen die Einrichtung verlassen**
- **Strafanzeige**

Wenn Gewalt durch Bewohner*innen erfolgt ist, dann berücksichtigen wir aber auch:

- **wie die seelische Verfassung der Person war**
- **ob die Person den Fehler erkennen konnte**

13. Grenz-Verletzungen zwischen Mitarbeiter*innen

Die Leitung verbietet Grenz-Verletzungen zwischen Mitarbeiter*innen.
Grenz-Verletzungen sind:

- **Sexuelle Bemerkungen**
- **2-deutige Sprüche**
- **Anfassen, zum Beispiel am Po**

Das gilt besonders für die Vorgesetzten.

Vorgesetzte haben Macht über andere Mitarbeiter*innen.

Abhängige Mitarbeiter*innen sind besonders zu schützen.

Abhängig sind zum Beispiel:

Auszubildende und Praktikant*innen.

Die Regeln stehen in diesem Gesetz:

Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Unser Schutz-Konzept vor sexualisierter Gewalt gilt auch zwischen den Mitarbeiter*innen.

Das sollen Mitarbeiter*innen bei einer Grenz-Verletzung tun:

- **Mitarbeiter*innen müssen Regel-Verstöße der Leitung melden.**
- **Sie können sich auch an die Vertrauens-Personen wenden.**
- **Die Leitung muss gegen falsches Verhalten vorgehen.**

So soll die Leitung einer Grenz-Verletzung zwischen Mitarbeiter*innen handeln:

- **Über den Vorwurf in angemessener Form sprechen.**
- **Weitere Grenz-Verletzungen verhindern.**
- **Die Mitarbeiter-Vertretung einbeziehen.**

Die Leitung kann folgende Dinge tun:

- **Mitarbeiter*innen ermahnen.**
Die Ermahnung ist schriftlich oder mündlich möglich.
- **Mitarbeiter*innen zum Personal-Gespräch einladen.**
- **Eine Abmahnung schreiben.**
- **Mitarbeiter*innen auf einen anderen Arbeits-Platz versetzen.**
- **Die Kündigung aussprechen.**
- **Strafanzeige stellen.**

14. Schlusswort

Alle Mitarbeiter*innen sollen die Regeln im Schutz-Konzept einhalten.
Wir überprüfen das Schutz-Konzept regelmäßig.
Die Überprüfung erfolgt mindestens alle 5 Jahre.
Das Schutz-Konzept wird bei Bedarf ergänzt.
Zum Beispiel: Wenn nach einem Verstoß Dinge genauer geregelt werden müssen.

Das wollen wir mit dem Schutz-Konzept erreichen:
Sicherheit für unsere Bewohner*innen.

Darauf können unsere Bewohner*innen vertrauen:

- **Wir begegnen ihnen mit Respekt**
- **Wir helfen ihnen im Alltag**

15. Zum Nachlesen

- https://www.caritas-soest.de/cms/contents/caritassoest.de/medien/dokumente/schutzkonzept-carita/c700.21.08_schutzkonzept_0919_a5_rz_web.pdf?d=a&f=pdf
- Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
Hrsg. Erzbischöfl. Ordinariat Berlin 4. Auflage Januar 2019
- Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes
- Präventionsordnung des Erzbistums Berlin vom 01.02.2022
- Weitere Unterlagen:
 - Sexualpädagogisches Konzept von SANCTA MARIA
 - Verfahrensweisung Beschwerdemanagement SGB VIII
 - Verfahrensweisung Beschwerdemanagement SGB IX

Stand: 01.08.2022

