



**Schutzkonzept zur Prävention und Intervention von
sexualisierter Gewalt im Oekumenischen Altenzentrum
Hannover-Döhren e.V. „Ansgarhaus“**

Das Oekumenische Altenzentrum Hannover-Döhren e.V. „Ansgarhaus“ ist eine Einrichtung unter der Trägerschaft der Diakonie, der Caritas, und der drei Döhrener Kirchengemeinden St. Petri, Auferstehungskirche und St. Bernward. Es bietet 102 hilfe- und pflegebedürftigen meist älteren Menschen Unterstützung im Rahmen der Kurzzeit- und der stationären Pflege. Darüber hinaus bieten wir 59 seniorengerechte Wohnungen für ältere Menschen, die selbstständig leben.

Das Wohl unserer Bewohner und Mieter ist uns ein elementares Anliegen. Dies geht besonders aus unserem Leitbild hervor. Dieses setzt sich zum Ziel, unseren Bewohnern und Mietern, unabhängig von ihrer Konfession, Alter und Persönlichkeit die Möglichkeit zu geben, tolerant miteinander zu leben. Unterschiedliche Stärken und Fähigkeiten werden berücksichtigt und die Individualität des Einzelnen findet durch unsere Mitarbeiter besondere Beachtung.

Das vertrauensvolle Miteinander von Pflegenden und Bewohnern bildet die Grundlage für unsere konzeptionelle Arbeit. Aber wir sind uns darüber im Klaren, dass das Verhältnis aufgrund der Pflege- und Hilfebedürftigkeit nicht ausgeglichen ist und bei steigender Hilfebedürftigkeit das Opfer von Grenzverletzungen und jeglicher Form von Gewalt, auch sexueller, zu werden.

Um unserer Verantwortung gegenüber unseren Bewohnenden und Mietenden gerecht zu werden, ist genaues Hinsehen, das klare Benennen problematisch wahrgenommener Situationen und daraus resultierende Veränderungen zum Schutz vor jeglicher Form von Gewalt notwendig.

Dieses Schutzkonzept dient nicht nur der Prävention von Gewalt in Pflege und Betreuung, sondern der Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen und Gewalt von Bewohnern, Angehörigen, Gästen und externen Dienstleistern gegenüber allen unseren Mitarbeitern.

Es handelt sich nicht ausschließlich um ein Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt, sondern berücksichtigt auch jede andere Form von Gewalt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Begriffserklärung.....	4
Formen von Gewalt in der Pflege.....	4
Risikoanalyse.....	5
Personalauswahl und -entwicklung.....	6
Verhaltenskodex.....	7
Beschwerdeweg.....	8
Aktueller Umgang mit Gewalt und Vorgehensweise.....	8

Unsere Einrichtung ist ein sicherer Ort für Bewohnende, Mietende, Besuchende und alle Mitarbeiter.

Wir treten jeder Form von sexualisierender und jeder anderen Art von Gewalt entschieden entgegen. Dabei ist es unabhängig, ob sie zwischen Mitarbeitenden, Bewohnenden, Besuchenden oder externen Dienstleistenden geschieht.

Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Achtsamkeit, Transparenz und des konsequenten Handelns.

Nur so ist es möglich, dieses Schutzkonzept in die Praxis umzusetzen.

Begriffserklärung

Gewalt in Pflege und Betreuung

Für den Begriff der Gewalt gibt es keine einheitliche Erklärung. Die Definitionen sind weit und ungenau gefasst.

Die **WHO** versteht unter Gewalt gegenüber älteren Menschen „eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Unterlassen einer angemessenen Reaktion im Rahmen einer Vertrauensbeziehung, wodurch einer älteren Person Schaden oder Leid zugefügt wird (WHO 2006). Das **ZQP** (Zentrum für Qualität in der Pflege) versteht darunter alles, was einem Pflegebedürftigen in körperlicher, seelischer oder finanzieller Hinsicht Schaden oder Leid zufügt. Dazu gehört auch die Verletzung des Selbstbestimmungsrechts des Pflegebedürftigen.

Hierauf darf der Begriff der Gewalt nicht beschränkt werden, sondern man muss vielmehr auch andere Gewaltausübungen beachten, wie zum Beispiel bei Pflegebedürftigen untereinander, Pflegebedürftige gegen Pflegende und auch gegen Angehörige., sowie Pflegende untereinander.

Formen von Gewalt in der Pflege und Betreuung

Es werden unterschiedliche Formen von Gewalt gegenüber älteren Menschen unterschieden

- **Physische Gewalt**
grob anfassen, schütteln, schlagen, kratzen, unangemessene Berührungen, Vergewaltigung u.a.
- **Psychische Gewalt**
anschreien, schimpfen, drohen, demütigen, nötigen, ignorieren usw.
- **Vernachlässigung**
Schlecht pflegen oder medizinisch versorgen, fehlerhafte Versorgung mit Essen und Getränken, keine Kommunikation
- **Digitale Übergriffe/Missachtung von Persönlichkeitsrechten**
Unerwünschte Fotos, Videos, Nachrichten, usw.
- **Einschränkung der Selbstbestimmung**

z. B. unnötige freiheitsentziehende Maßnahmen

- Strukturelle Gewalt
Machtmisbrauch, Abhängigkeiten ausnutzen
- Finanzielle Ausnutzung
zu Geldgeschenken überreden oder nötigen, Geldgeschenke oder Wertgegenstände entwenden

Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschließend.

- Sexuelle Übergriffe
Sexuelle Übergriffe geschehen nicht zufällig oder aus Versehen.
Die Täter setzen sich klar und bewusst über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards und verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der schutzbedürftigen Person hinweg.

Bespiele hierfür sind:
 - anzügliche Bemerkungen
 - wiederholte und vermeintlich zufällige Berührungen an Brust oder Genitalien bei alltäglichen Hilfestellungen
 - unangemessene Handlungen bei der Intimpflege
 - Nichtbeachtung von kulturellen Gewohnheiten bei der Körperpflege

Die rechtliche Grundlage zur Bestrafung von sexuellen Übergriffen, sex. Nötigung sowie Vergewaltigung findet sich in § 177 SGB. Die Freiheitsstrafe liegt zwischen 6 Monaten und 5 Jahren.

Risikoanalyse

Die zuvor dargestellten Formen von Gewalt können auch als sogenannte Grenzverletzungen geschehen. Dies meist unbewusst und unbeabsichtigt und oft nur einmalig. Meist geschieht dieses bei hohem Leistungsdruck oder Zeitmangel, z.B. bei personeller Unterbesetzung. Auch überzogene Forderungen von Angehörigen, herausforderndes Verhalten von Bewohnern und psychische Belastungen sind zentrale Risikofaktoren. Diese Grenzverletzungen entstehen auch oft aufgrund fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder fehlender konkreter Regelungen für bestimmte Situationen.

Die Risikoanalyse ist eines der wichtigsten Instrumente, um potenzielle Gefahrensituationen und -strukturen rechtzeitig zu erkennen.

Gerade alltägliche und eingefahrene Arbeitsabläufe müssen dahingehend überprüft werden, wo Gewalt entstehen kann.

- Dabei sollten unter anderem folgende Punkte bei der Bewertung eine Rolle spielen: Wie sieht das Verhältnis (zahlenmäßig) zwischen Pflegenden und Pflegebedürftigen aus? Besteht die Möglichkeit, dass sich bei Personalknappheit Abhängigkeiten entwickeln können?

- Wie hoch ist die Belastung der Pflegenden?
- Wo finden Kontakte unter Ausschluss von Zeugen statt? Werden diese auf das Notwendigste begrenzt? Wie können diese Kontakte kontrolliert werden?
- Ist für die Pflege von dementiell Erkrankten ausreichend geschultes Personal vorhanden?
- Besteht entweder bei den Pflegebedürftigen oder den Pflegenden eine soziale Isolation
- Wie gehen wir mit Suchterkrankungen um? Sowohl bei den Pflegebedürftigen als auch bei den Pflegenden?
- Bestehen familiäre oder partnerschaftliche Konflikte
- Wie sieht es mit eigenen Gewalterfahrungen aus?

Als Risikoorte sind Bewohnerzimmer, geschlossene, nicht jedem zugängliche Räume, Kellerräume, Mitarbeiterumkleiden und -duschen, Aufzüge, Ruhe- oder Lagerräume und andere nicht einsehbare Orte zu identifizieren. Dies betrifft auch den Garten, der zur Einrichtung gehört.

Als Risikozeiten sind nachts, da dort weniger Personal als tagsüber arbeitet, Pausen- und Übergabezeiten festzustellen.

Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der uns anvertrauten Personen zu verbessern und langfristig sicher zu stellen wird bereits bei der Personalauswahl und -entwicklung Wert darauf gelegt, neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung zu bewerten.

In den Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen sind die Ziele und Inhalte des Schutzkonzepts vorzustellen.

Das Schutzkonzept wird in einer Mitarbeiter-Fortbildung vorgestellt und durchgesprochen. Es kann sowohl im QM-Handbuch jederzeit eingesehen werden und liegt zur Einsicht an der Rezeption und in jedem Stationszimmer aus.

- alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter legen vor der Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor. Die Übernahme der Kosten erfolgt durch den Arbeitgeber. Das Führungszeugnis wird im Abstand von 5 Jahren erneuert.
- Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter haben eine Selbstauskunftserklärung (Anlage 1) vorzulegen
- Allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern wird der Verhaltenskodex und eine Zustimmung zum Verhaltenskodex ausgehändigt.
Mit ihrer Unterschrift verpflichten sie sich zur Einhaltung dieser Regeln (Anlage 2). Die Inhalte des Verhaltenskodex sind verantwortungsvoll und an die Situation angepasst anzuwenden.

Verhaltenskodex

Ziel aller in unserer Einrichtung tätigen Mitarbeiter ist es, gewaltauslösende Faktoren zu erkennen und vorbeugende Maßnahmen zu entwickeln. Auf diese Weise soll grenzüberschreitendes Verhalten verhindert und Mitarbeitende dabei unterstützt werden, unangemessenes Verhalten gegenüber Bewohnenden nicht zu tolerieren.

Mit diesem Kodex legen wir klare und verbindliche Verhaltensgrundsätze für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter fest.

1. Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, um die mir anvertrauten Menschen vor jeglicher Form seelischer, körperlicher und sexueller Gewalt zu schützen
2. Ich bin mir der Ungleichheit des Kräfteverhältnisses zwischen Bewohnenden und Mitarbeitenden aufgrund der Pflege- und Hilfebedürftigkeit der Bewohnenden bewusst und nutze dieses nicht aus.
3. Ich gehe offen mit Fehlern und Beschwerden um, da dies eine Voraussetzung für die Enttabuisierung von Gewalt in Pflege und Betreuung ist. Diese Fehlerkultur trägt dazu bei, Diskriminierung in jeder Form zu erkennen, sie zu benennen und ihr entgegenzuwirken.
4. Ich halte ein angemessenes Distanzverhältnis auf einer professionellen Beziehungsebene ein und überprüfe mein Handeln und Sprechen dahingehend.
5. Ich achte das „Sie“ in der Kommunikation mit Bewohnern. Eine Abweichung hierzu erfolgt ausschließlich auf deren Wunsch und nach Abstimmung mit meinem Vorgesetzten. Dies wird in der jeweiligen Pflegedokumentation festgehalten.
6. Ich beachte und schütze die Intimsphäre und die persönlichen und individuellen Grenzen der Scham unserer Bewohnenden.
7. Ich achte bei der Nutzung der Medien und sozialen Netzwerken, insbesondere von Handy, what's app, Internet, Instagram und anderen auf die Persönlichkeitsrechte jeder Person und verbreite keine Inhalte, die Daten und persönliche Informationen enthalten. Fotos und Videos von Bewohnenden und Gästen auf dem privaten Handy sind grundsätzlich nicht erlaubt und sofort zu löschen.
8. Ich verwende in keiner Form der Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache und dulde keine abfälligen Bemerkungen und Bloßstellungen untereinander.
9. Ich nehme Hinweise und Beobachtungen auf jede Art von Gewalt ernst. Bei Verdacht auf grenzüberschreitendes oder gewalttägiges Verhalten wende ich mich an meinen Vorgesetzten.
10. Ich halte mich an die Regelungen für den Umgang mit Spenden aller Art von Bewohnern und deren Angehörigen zur Verhinderung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.
11. Ich arbeite aktiv an Präventionsmaßnahmen mit (z.B. Schulungen) und unterstütze die Umsetzung des Schutzkonzepts in unserer Einrichtung.
12. Mir ist bekannt, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt arbeitsrechtliche und gegebenenfalls auch strafrechtliche Folgen hat.

Beschwerdeweg

Jede Meldung ist ernst zu nehmen.

Nur so schaffen wir eine Atmosphäre, in der die uns anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden darin bestärkt werden, Rückmeldungen zu geben. Dadurch wird das Gefühl von Sicherheit gefördert und dass im Notfall wirklich jemand handelt. Menschen, die ein Unrecht erfahren, brauchen Hilfe und eine Person, an die sie sich wenden können und die ihnen zuhört.

Bei Verdacht oder Beschwerden oder Vorkommnisse von Gewalt, sexualisierter Gewalt oder sexuellen Missbrauchs, sind zunächst die internen Schutzbeauftragten anzusprechen.

Dies sind

1. Katharina Schulte, Verwaltungsmitarbeiterin
2. Andreas Fuchs, Qualitätsbeauftragter

Diese Personen sind die direkten Ansprechpartner. Sie tragen in Absprache mit der Heimleitung Sorge dafür, dass weitere Schritte eingeleitet und Interventionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Sollte es notwendig sein, kann ein weiterer kompetenter unabhängiger Ansprechpartner hinzugezogen werden.

Akuter Umgang mit Gewalt und Vorgehensweise

**Akute Gefährdung: Sofortige Sicherung der betroffenen Person und gegebenenfalls Trennung von der mutmaßlichen Täterperson!
Opferschutz hat absoluten Vorrang!**

1. Ruhe bewahren
Keine überstürzten Aktionen, keine subjektive Bewertung
Nicht drängen, kein Verhör, kein Forscherdrang
2. Zuhören, Glauben schenken und ernst nehmen
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen erst nehmen
Offen Fragen stellen: wer, wie, wo, wann, was
Keine Warum-Fragen
3. Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des Betroffenen respektieren, keine Erklärungen einfordern
4. Zweifelsfrei Partei für den/die Betroffene einnehmen

5. Keine Verdächtigen Konfrontation
Keinen Druck ausüben, keinen Lösungsdruck
6. Vertraulichkeit versichern und dass nichts ohne Absprache geschieht, nur erklären, dass man Rat und Hilfe holt.
7. Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen machen, keine Angebote, die nicht erfüllbar sind.
8. Eigene Grenzen und Möglichkeiten akzeptieren.
9. Informationen, Hinweise und Vorgehen fortlaufend und sorgfältig dokumentieren
Das Thema Strafanzeige im Gespräch nicht thematisieren.
10. Sich selbst Hilfe holen
11. Gegebenenfalls fachliche Beratung einholen.

Keine Entscheidung treffen oder weitere Schritte einleiten ohne die Einbeziehung des mutmaßlichen Opfers!

Unverzügliche Information des/der direkten Vorgesetzten, der Schutzbeauftragten und der Geschäftsführung!

Nach Einschaltung der Leitungsebene oder des Trägers, liegt dort die Verantwortung für alle weiteren Schritte.