

Entwurf für eine Muster-Dienst-Vereinbarung



Ein Muster ist ein Beispiel.

Eine Dienst-Vereinbarung gehört zum Arbeits-
Vertrag.

In einer Dienst-Vereinbarung werden Sachen wegen der Arbeit genau geregelt.

Mit dieser Dienst-Vereinbarung soll sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung in Einrichtungen der Behinderten-Hilfe verhindert werden.

Dieses Beispiel ist vom 14. Dezember 2011.

Wer hat dieses Beispiel gemacht?

Professor Doktor Sibylla Flügge

Sie hat zusammen gearbeitet mit

Diplom-Pädagogin Heike Beck und mit

Professor Doktor Bettina Bretländer

Die drei Frauen arbeiten an der Fach-Hoch-Schule in Frankfurt am Main.

Das ist die Adresse von der Fach-Hoch-Schule:

Fachhochschule Frankfurt am Main

Fachbereich 4: Soziale Arbeit und Gesundheit

Nibelungenplatz 1

60318 Frankfurt am Main

Diese beiden Frauen haben auch an der Muster-Dienst-Vereinbarung mit-gearbeitet:

Frau Liane Grewers, Hessisches Sozialministerium

Frau Rita Schroll, Hessisches Netzwerk behinderter Frauen in Kassel

Beispiel für eine Dienst-Vereinbarung

Zum Verhindern von sexueller Gewalt und sexueller Belästigung in Einrichtungen der Behinderten-Hilfe

Für einige Sachen gibt es in den verschiedenen Einrichtungen andere Wörter.

Für den Träger der Einrichtung wird in der Dienst-Vereinbarung das Wort Arbeit-Geber benutzt.

Name vom Arbeit-Geber: ____

In der Vereinbarung wird der Arbeit-Geber vertreten von: ____

Aufgabe der Person: ____

Und die Vertretung der Angestellten:

Personal-Rat oder Betriebs-Rat

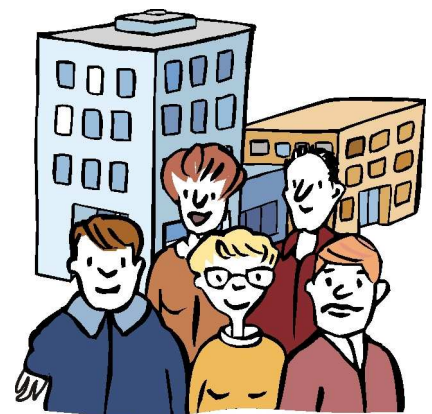
Name vom Mitglied: ____

Genaue Aufgabe: ____

Machen diese Dienst-Vereinbarung.

Die Dienst-Vereinbarung ist abgesprochen mit

- dem Werkstatt-Rat
- dem Wohn-Beirat
- der Interessen-Vertretung der behinderten Menschen
- dem Beirat für Angehörige und rechtliche Betreuerinnen und Betreuer



Vorwort

Mit dieser Vereinbarung sollen alle Menschen in den Einrichtungen vom Träger vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt geschützt werden.

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt ist schlimm für alle Betroffenen.

- Die Betroffenen können davon krank werden.
- Manchmal haben die Betroffenen weniger Freude am Leben.
- Manchmal können die Betroffenen nicht gut arbeiten.
- Sie werden in ihrer Menschen-Würde verletzt.
- Die Betroffenen werden wegen der sexuellen Gewalt
- oder wegen der sexuellen Belästigung **diskriminiert**. Diskriminiert bedeutet benachteiligt.



Darum muss der Träger sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung verhindern.

Auch der Betriebs-Rat muss sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung verhindern.

Alle müssen etwas gegen Täter und Täterinnen machen.

In verschiedenen Gesetzen steht etwas über die Pflicht etwas gegen sexuelle Belästigung und Gewalt zu machen.



Das sind die Gesetze:

- Allgemeines Gleich-Behandlungs-Gesetz:
Die Abkürzung ist AGG.
Paragrafen 1 bis 3
Paragrafen sind Abschnitte aus Gesetzen.
Das Zeichen für Paragraph ist §
§§ 12 und 17.



- Betriebs-Verfassungsgesetz:
Die Abkürzung ist BetrVerfG, § 75.
- UN-Behinderten-Rechts-Konvention, Artikel 16.
Die Abkürzung ist BRK. Eine Konvention ist ein Vertrag.

- Sozial-Gesetz-Buch 9.
Die Abkürzung ist: SGB IX.
§§ 1 und 139



- Werkstätten-Verordnung.
§ 14
- Hessisches Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen.
§§ 8 und 9

Allgemeines

§ 1: Ziel-Gruppe

Ziel-Gruppe bedeutet: Für wen ist diese Dienst-Vereinbarung?

1.

Diese Dienst-Vereinbarung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Träger.

2.

Für diese Menschen ist die Dienst-Vereinbarung auch:

- Menschen in einer Ausbildung.
- Praktikantinnen und Praktikanten.

- Menschen im freiwilligen sozialen Jahr,
die Abkürzung ist FSJ.
- Menschen im Bundes-Freiwilligen-Dienst,
die Abkürzung ist BFD.
- Honorar-Kräfte,
Honorar-Kräfte sind nicht fest angestellt. Sie arbeiten für einige
Stunden in der Einrichtung.
- Ehren-amtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Ehren-amtliche bekommen für ihre Arbeit kein Geld.

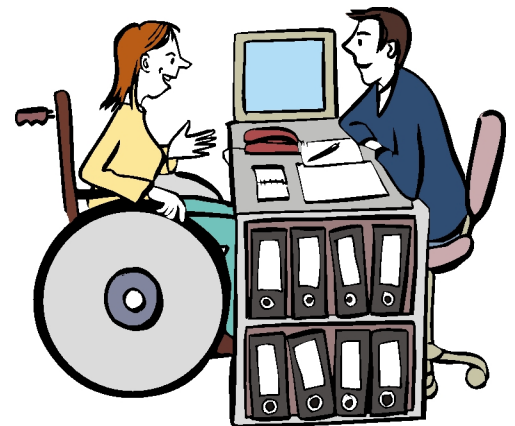
3.

Diese Personen sollen durch die Dienst-Vereinbarung geschützt werden:

Alle, die vom Träger irgendeine Unterstützung bekommen.

Zum Beispiel:

- In einer Einrichtung vom Träger wohnen,
- in einer Einrichtung vom Träger arbeiten,
- Vom Träger beraten werden,
- Vom Träger betreut oder unterstützt werden.



4.

Durch die Dienst-Vereinbarung sollen die Menschen in den Einrichtungen auch vor Gewalt von außen geschützt werden.

§ 2: Begriffs-Bestimmungen

Begriffs-Bestimmungen bedeutet:

Es werden Wörter erklärt.

1.

Sexuelle Grenz-Überschreitungen bedeutet:

Jemand kommt einer anderen Person zu nah.

Die andere Person möchte das nicht.

Das gehört auch dazu:

- Unangenehme Sachen über Sex sagen.
- Jemanden einfach anfassen.



Leichte Grenz-Überschreitungen passieren manchmal.

Das kann man nicht immer vermeiden.

Das sollte dann gemacht werden:

- Sich entschuldigen,



- Über Grenzen sprechen,



- Über das eigene Verhalten nachdenken:



Wie kann ich die Grenzen noch besser beachten?

2.

Sexuelle Grenz-Überschreitungen können für die betroffene Person sehr schlimm sein.

Zum Beispiel:

Wenn das immer wieder passiert.

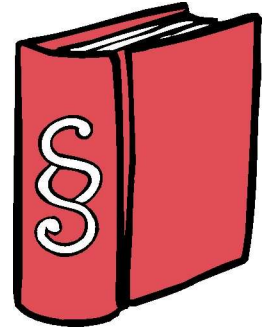
Dann wird die betroffene Person sehr gestört.

Und sie wird in ihrem Leben sehr eingeschränkt.

Der Täter oder die Täterin kann dafür bestraft werden.

Das steht im § 238 Straf-Gesetz-Buch.

Die Abkürzung ist StGB.



3.

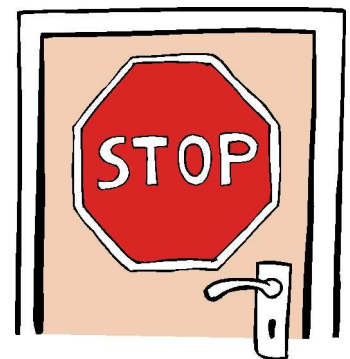
Sexuelle Belästigung bedeutet für diese Dienst-Vereinbarung:

Jemand macht etwas mit Sex.

Die andere Person möchte das nicht.

Zum Beispiel:

- Sich selbst befriedigen und andere zu-gucken lassen,
- Eine andere Person an der Scheide,
am Penis,
an der Brust,
oder am Po anfassen,
- Sich von anderen an der Scheide,
am Penis,
an der Brust,
oder am Po anfassen lassen,
- Filme mit Sex zeigen,
- Bilder mit Sex zeigen,
- Oder die Bilder an die Wand hängen.



4.

Sexuelle Belästigung ist am Arbeits-Platz verboten.

Das ist eine Diskriminierung.

Das steht im allgemeinen Gleich-Behandlungs-Gesetz § 3 Absatz 4.

Das ist wichtig für:

- Angestellte.
- Menschen in einer Ausbildung.
- Praktikantinnen und Praktikanten.



Alle müssen vor sexueller Belästigung geschützt werden.

Auch vor sexueller Belästigung durch:

- Bewohnerinnen oder Bewohner.
- Betreute.
- Beschäftigte aus der Werkstatt.
- Besucherinnen oder Besucher von Außen.

5.

Wegen schlimmer sexueller Belästigung kann man bestraft werden.

6.

Sexuelle Belästigung kann auch zum sexuellen Missbrauch, oder zur sexuellen Gewalt werden.

Dafür kann es mehrere Gründe geben:

- Wenn die Betroffenen Kinder oder Jugendliche sind.
 Und sie von Erwachsenen belästigt werden.
 Das steht im § 174 StGB.
- Wenn die beschuldigte Person die betroffene Person betreut, berät, unterstützt,

oder behandelt.

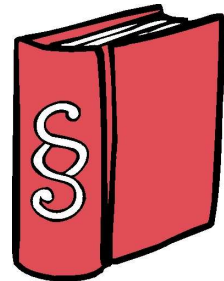
Das steht in § 174c StGB.

- Wenn eine betroffene Person sich wegen einer Behinderung nicht wehren kann.

Das heißt:

Die Person ist Widerstands-unfähig.

Das steht im § 178 StGB.



7.

Wegen sexueller Gewalt kann man bestraft werden.

Wegen anderer Gewalt kann man auch bestraft werden.

Die Straf-Tat nennt man sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

Die Strafe für diese Sachen ist sehr hoch.

Das steht im § 177 StGB.

Die Strafe wird noch höher:

- Wenn der Täter ausnutzt dass die Person wegen einer Behinderung abhängig ist,
- wenn die Person sich nicht wehren kann,
- wenn die Person gezwungen wird etwas zu tun.

8.

Wenn jemand in Gefahr ist, muss man helfen.

Zum Beispiel:

Eine Person aus einer Einrichtung erlebt sexuelle Gewalt.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter weiß das.

Er oder sie macht gar nichts.

Dann kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bestraft werden.

Man muss nicht helfen wenn es für einen selbst gefährlich werden kann.

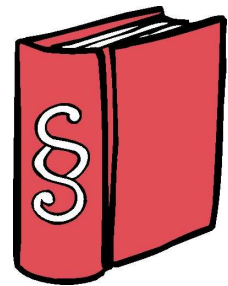
Das steht in § 323c StGB.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Einrichtungen für behinderte Menschen müssen versuchen, die behinderten Menschen vor Gewalt zu schützen.



Wenn sie das nicht versuchen, dann können sie dafür bestraft werden.

Das steht im § 13 StGB.



9.

Eine Anzeige bei der Polizei muss nicht sein.

Es ist in Ordnung mit der betroffenen Person zu klären:

Ist eine Anzeige bei der Polizei gut für die betroffene Person?

Ist eine Anzeige bei der Polizei eher schlecht für die betroffene Person?



§ 3 Mitteilungs-Pflichten

Mitteilungs-Pflicht bedeutet:

Jemand muss einer anderen Person etwas mitteilen.

Das ist eine Pflicht.

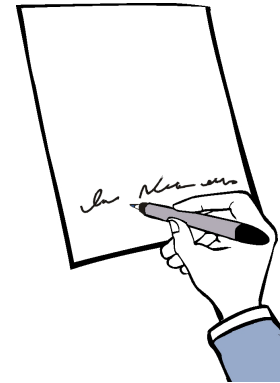
1.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Träger kann es zur Pflicht werden ein **Führungs-Zeugnis** ab zu geben.

In einem Führungs-Zeugnis steht:

Ob eine Person schon einmal wegen einer schlimmen Sache bestraft wurde.

Ein Führungs-Zeugnis muss man beim Amt beantragen.



2.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Arbeit-Geber oder die Leitung der Einrichtung sofort informieren:

Wenn eine **Ermittlung** wegen sexueller Belästigung, oder wegen sexueller Gewalt gegen sie gemacht wird.

Ermittlung heißt:

Die Polizei muss heraus-finden, ob eine Person etwas Schlimmes gemacht hat.



Wenn gegen einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ermittelt wird:

- Wird der Vorstand oder der Beirat der Einrichtung informiert.
- Wird die Aufsicht von der Einrichtung informiert.

3.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die **Selbst-Verpflichtungs-Erklärung** unterschreiben.

Selbst-Verpflichtungs-Erklärung heißt:

Ich übernehme Pflichten.

Mit den Pflichten bin ich einverstanden.

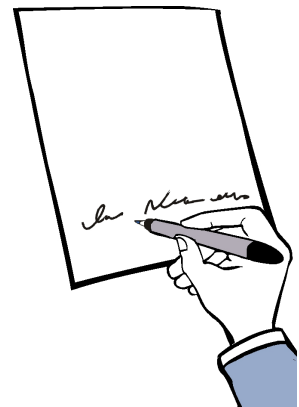
Die Selbst-Verpflichtungs-Erklärung gehört zur Dienst-Vereinbarung.

Alle bekommen eine Kopie von der Selbst-Verpflichtungs-Erklärung.

4.

Der Träger muss die Selbst-Verpflichtungs-Erklärung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschreiben lassen.

Die Selbst-Verpflichtungs-Erklärung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit behinderten Menschen zu tun haben.



Umgang mit Verstößen

Gegen etwas verstoßen heißt:

Etwas nicht beachten.

Jemand hat etwas nicht beachtet.

Was soll gemacht werden?

§ 4: Meldung des Vorfalls

1.

Eine Person wird Opfer von sexueller Gewalt.

Oder von sexueller Belästigung.

Oder die sexuellen Grenzen von einer Person werden nicht beachtet.



Zu diesen Menschen kann die betroffene Person gehen:

- Zur persönlichen Betreuungs-Person,
- Zu der Chefin oder dem Chef
- zu einem Mitglied aus dem Personal-Rat,
- zu einem Mitglied aus dem Betriebs-Rat,
- zu einen Mitglied aus dem Werkstatt-Rat,
- zur Frauen-Beauftragten,
- zur Schlichtungs-Person,



die Person heißt Ombuds-Person. Eine Schlichtungs-Person oder eine Ombuds-Person unterstützt wegen Streit.

- Zur Präventions-Fach-Kraft.

Die Präventions-Fachkraft kümmert sich um die Vorbeugung

gegen Gewalt.

Die Vertrauens-Person informiert den Beschwerde-Rat

nur dann über die Sache,



wenn die betroffene Person einverstanden ist.

Es gibt eine Ausnahme:

Manchmal muss sofort etwas gemacht werden.

Sonst kann es gefährlich werden.

Zum Beispiel:

Weil die Person mit der schlimmen Gewalt immer weiter macht.

Dann wird die Sache gemeldet.

2.

Die betroffene Person kann auch direkt zum Beschwerde-Rat oder zur Beschwerde-Stelle gehen.

3.

Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter fällt sexuelle Gewalt,
oder sexuelle Belästigung auf.



Oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfährt etwas darüber.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll der betroffenen Person

Mut machen die Sache zu melden.

Ein Vorfall soll nur gemeldet werden,

wenn die betroffene Person einverstanden ist.

Es gibt eine Ausnahme:

Manchmal muss sofort etwas gemacht werden.

Sonst kann es gefährlich werden.

Zum Beispiel:

Weil die Person mit der schlimmen Gewalt immer weiter macht.

Dann wird die Sache gemeldet.

Vielleicht weiß die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht genau:

- Ist die Gefahr sehr groß?
- Ist die Gefahr nicht so groß?

Dann kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, mit anderen aus dem Team über die Sache sprechen.

Das ist in Ordnung.

4.

Wenn Menschen sexuelle Gewalt erlebt haben, können sie Beratung von außen bekommen.

Der Träger unterstützt die Betroffenen dabei die Beratung zu bekommen.

Für die Beratung können sie zum Beispiel in eine Beratungs-Stelle gegen sexuelle Gewalt gehen.

Oder sie können sich Unterstützung von Fach-Leuten für sexuelle Gewalt holen.

Die Betroffenen können mit den Fach-Leuten von außen prüfen:

- Wie kann ich mich besser vor Gewalt schützen?
- Was kann ich gegen den Täter oder die Täterin tun?
- Was will ich gegen den Täter oder die Täterin tun?



Manchmal muss man für die Beratung oder für die Unterstützung von außen etwas bezahlen.

Das Geld für die Beratung oder die Unterstützung soll in vielen Fällen der Träger bezahlen.



Wenn Personen von sexueller Gewalt erfahren haben, können sie Beratung von außen bekommen.

Die Beratung soll der Träger bezahlen.

5.

Die betroffene Person soll informiert werden:

- Was wurde wegen der Sache gemacht?
- Was soll wegen der Sache gemacht werden?

Alle Schritte sollen so gut wie möglich mit der betroffenen Person abgestimmt werden.

§ 5: Beschwerde-Rat

Der Beschwerde-Rat kümmert sich um die Beschwerden.

1.

Es wird ein Beschwerde-Rat gegründet

Im Beschwerde-Rat sollen sein:

- Eine Vertreterin oder ein Vertreter vom Träger.
- Die Vorsitzende oder der Vorsitzende vom Betriebs-Rat.
- Die Vorsitzende oder der Vorsitzende vom Personal-Rat.
- Die Expertin oder der Experte für Vorbeugung gegen Gewalt: Die Person kann aus der Einrichtung oder von außen sein.
- Die Frauen-Beauftragte.

Im Beschwerde-Rat können noch mehr Personen sein.

Alle Personen im Beschwerde-Rat haben **Schweige-Pflicht**.

Schweige-Pflicht heißt: Man darf nichts weiter sagen.



2.

Dem Beschwerde-Rat wird von einem Vorfall mit Gewalt erzählt.
Dann muss der Beschwerde-Rat sich spätestens nach 2 Wochen treffen.

Wenn durch den Vorfall jemand in Gefahr ist, muss der Beschwerde-Rat sich sofort treffen.

3.

Das soll der Beschwerde-Rat machen:

Er berät die Person, die den Vorfall gemeldet hat.

Er muss den Vorfall aufklären:

- Wenn die betroffene Person das möchte,
- Wenn die Betroffene Person vor einer großen Gefahr geschützt werden muss,
Oder andere Personen vor einer großen Gefahr geschützt werden müssen.

Der Beschwerde-Rat kann für die Aufklärung von dem Vorfall Personen zu einer **Anhörung** einladen.

Bei einer Anhörung kann eine Person ihre Meinung zu einer Sache sagen.

Die anderen hören sich das an.

Manchmal bekommt der Beschwerde-Rat auch schriftliche Unterlagen zum Vorfall.

Der Beschwerde-Rat beschäftigt sich mit den Unterlagen.

Dann überlegt der Beschwerde-Rat:

- Welche Infos stehen in den Unterlagen?



- Was muss gemacht werden?

Der Beschwerde-Rat berät den Träger.

Er macht dem Träger Vorschläge, was gemacht werden soll.

4.

Wenn dem Träger Gewalt vorgeworfen wird,

Oder bestimmten Teilen vom Träger:

Dann kann sich der Beschwerde-Rat direkt an die Aufsichts-Behörde wenden.

Zum Beispiel: Die Heim-Aufsicht.

5.

Am Ende von jedem Jahr schreibt der Beschwerde-Rat einen Bericht über seine Arbeit.

Der Bericht ist für den Träger.

In dem Bericht stehen keine Namen.

Im Bericht stehen auch Vorschläge, was der Träger als Vorbeugung gegen Gewalt machen sollte.



6.

Für alle anderen Sachen überlegt sich der Beschwerde-Rat Regeln.

Die Regeln werden auch mit dem Träger abgestimmt.

Die Regeln heißen **Geschäfts-Ordnung**.



§ 6: Pflichten vom Arbeit-Geber

1.

Wenn der Träger von sexueller Belästigung erfährt,
oder von sexueller Gewalt erfährt,
dann muss er die betroffene Person schützen.

Der Träger muss sofort etwas machen.

Wenn das zum Schutz der betroffenen Person sein muss.

Wenn die betroffene Person damit einverstanden ist,
soll der Träger sich vom Beschwerde-Rat beraten lassen.

Wenn nicht sofort etwas gemacht werden muss, informiert der Träger
den Beschwerde-Rat.

Dann kümmert der Beschwerde-Rat sich weiter darum.

Wenn die betroffene Person das nicht möchte, passiert das nicht.

2.

Der Träger beachtet die Vorschläge vom Beschwerde-Rat.

Was der Beschwerde-Rat dem Träger
vorschlägt

macht der Träger nur dann nicht:

- Wenn durch den Vorschlag gegen ein Gesetz verstoßen wird,
- oder wenn der Vorschlag zu teuer ist,
- oder wenn der Vorschlag nicht sehr wichtig ist.



Der Träger kann auch noch mehr Sachen machen.

Der Träger hat die Verantwortung sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt zu verhindern.

Darum muss er gegen Täter und Täterinnen etwas tun.

Das steht im § 12 vom AGG.



3.

Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wird wegen sexueller Gewalt verdächtigt.

Niemand kann sofort beweisen:

- Der Verdacht wegen sexueller Gewalt ist richtig.
- Der Verdacht wegen sexueller Gewalt ist falsch.

Der Verdacht wegen sexueller Gewalt bedeutet eine Gefahr für eine Person aus der Einrichtung.

Der Träger muss die Menschen in der Einrichtung vor sexueller Gewalt schützen.

Darum kann er die verdächtige Person zum Schutz der Betroffenen:

- Erstmal in einen anderen Bereich versetzen,
- Erstmal von der Arbeit beurlauben,
- Oder kündigen.

Der Grund für diese Maßnahmen darf anderen nicht gesagt werden.⁴

Eine Person meldet einen Verdacht wegen sexueller Gewalt oder sexueller Belästigung.

Oder sie meldet einen Vorfall.

Wegen der Meldung darf die Person keine Probleme bekommen, oder Nachteile bekommen.

Dafür soll der Träger sorgen.



§ 7: Daten-Schutz

Daten-Schutz bedeutet:

Die Infos über eine Person dürfen nicht weiter gegeben werden.

Infos über eine Person sind zum Beispiel:



- Der Name
- Der Geburts-Tag
- Die Adresse

Diese Infos über eine Person nennt man auch Daten.

Die Daten werden geschützt.

1.

Bei der Unterstützung wegen sexueller Gewalt oder sexueller Belästigung sind mehrere Menschen beteiligt.

Alle müssen den Daten-Schutz beachten.

Und alle müssen vertraulich mit den Infos umgehen.

Vertraulich heißt: Nichts weiter sagen.

2.

Die von der Gewalt betroffene Person soll die Sicherheit bekommen:

- Ihre Unterstützerinnen und Unterstützer machen nichts gegen ihren Willen.
- Die Unterstützerinnen und Unterstützer beachten die Wünsche und die Ziele der betroffenen Person.
- Die eigene Meinung und die eigenen Wünsche der Unterstützerinnen und Unterstützer dürfen nicht das wichtigste sein.

3.

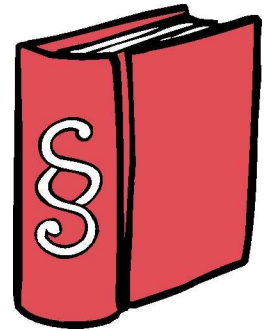
Auch die Infos über die beschuldigten Personen sind für alle vertraulich.

Auch beschuldigte Personen haben ein Recht auf Schutz.

Ein Verdacht wegen sexueller Gewalt ist sehr schlimm.

Und ein Verdacht ist noch kein Beweis für die Schuld.

Sehr schlimme und falsche Sachen über eine andere Person zu sagen kann auch bestraft werden.
Das steht im Straf-Gesetz-Buch.



Rechte der Betroffenen

§ 8: Rechte der Opfer von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt

1.

Eine Person erlebt in der Behinderten-Hilfe sexuelle Gewalt oder sexuelle Belästigung.

Die beschuldigte Person ist vom Träger.

Die Sache muss geklärt werden.

Dafür werden die verschiedenen Schritte gemacht.

In dieser Zeit kann die betroffene Person diese Sachen bekommen:

- Beratung von außen:
Zum Beispiel:
Von einer Beratungs-Stelle gegen sexuelle Gewalt.



- Therapie



- Wenn es nötig ist:
Rechtliche Unterstützung beim Gericht.



Der Träger muss diese Sachen bezahlen.

2.

Der Träger soll eine Therapie

oder eine andere Art der Unterstützung bezahlen:

- Wenn die sexuelle Gewalt in der Einrichtung passiert ist,
- Wenn die Therapie oder andere Unterstützung hilft
besser mit der Tat fertig zu werden,
- Wenn die Therapie nicht von der Kranken-Kasse,
oder einer anderen Stelle bezahlt wird.



§ 9: Rechte der Verdächtigten

Die Verdächtigten werden beschuldigt.

Verdächtige sind Beschuldigte.

1.

Eine Person wird wegen sexueller Belästigung beschuldigt.

Auch eine beschuldigte Person soll Beratung

von außen bekommen können:

- Wenn durch die Beratung noch mehr Gewalt verhindert werden
kann,
- Wenn die Beratung dabei hilft
eine Lösung für eine Entschuldigung zu finden.

Der Träger soll diese Beratung bezahlen.

2.

Wenn klar wird:

Die beschuldigte Person hat keinem anderen Menschen sexuelle
Gewalt angetan.

Dann muss der Träger das allen erzählen,

die etwas von dem Verdacht wussten.
 Der Träger muss die unschuldige Person dabei unterstützen ihren guten Ruf wieder zu bekommen.



Prävention

Prävention bedeutet Vorbeugung gegen eine Sache.

Zum Beispiel:

- Gegen sexuelle Gewalt
- Gegen sexuelle Belästigung

§ 10: Handlungs-Empfehlung

Eine Handlungs-Empfehlung ist so etwas wie ein Leit-Faden.

In einer Handlungs-Empfehlung wird etwas vorgeschlagen.

Zum Beispiel: Was gegen Gewalt gemacht werden soll.



1.

Alle Einrichtungen mit dieser Dienst-Vereinbarung haben diese Pflichten:

- Sie machen eine Handlungs-Empfehlung gegen sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen die Info über die Handlungs-Empfehlung.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden informiert, wenn sich an der Handlungs-Empfehlung etwas ändert.

- Alle behinderten Menschen sollen Infos über die Handlungs-Empfehlung bekommen.
- Die Handlungs-Empfehlung soll von allen behinderten Menschen zu verstehen sein.

2.

Die Handlungs-Empfehlung wird immer wieder geprüft.

Es wird geprüft:

- Sind die Vorschläge aus der Handlungs-Empfehlung gut?
- Wo gibt es mit der Handlungs-Empfehlung Schwierigkeiten?
- Was muss bei der Handlungs-Empfehlung verbessert werden?

Die Handlungs-Empfehlung wird immer wieder verbessert.

Beim Verbessern der Handlungs-Empfehlung werden die Ergebnisse aus der Prüfung beachtet.

Auch Ergebnisse aus der Forschung sollen beim Verbessern der Handlungs-Empfehlung beachtet werden.

Beim Verbessern der Handlungs-Empfehlung sollen mit machen:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Einrichtung oder ihre Interessen-Vertretung.

Zum Beispiel:

- Betriebs-Rat
- Personal-Rat

- Die behinderten Menschen aus der Einrichtung oder ihre Interessen-Vertretung.

Zum Beispiel:

- Werkstatt-Rat
- Wohn-Beirat



§ 11: Fort-Bildung und Weiter-Bildung

Fort-Bildungen und Weiter-Bildungen sind Schulungen.

1.

Der Träger hat die Pflicht:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Träger bekommen eine Schulung zur Dienst-Vereinbarung. In der Schulung lernen sie:

Das steht in der Dienst-Vereinbarung.
Wie kann das gut beachtet werden?



2.

Der Träger muss für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder Schulungen anbieten.

Als Vorbeugung gegen sexuelle Gewalt müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder Schulungen machen.

Schulungen sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig:

- Wenn sie Leiterinnen oder Leiter sind,
- Wenn sie bei der Ausbildung mit machen.

Zum Beispiel:

Wenn sie in der Einrichtung Praktikantinnen oder Praktikanten anleiten.



§ 12: Auswahl-Entscheidungen

Der Träger muss entscheiden, wer in der Einrichtung arbeitet.

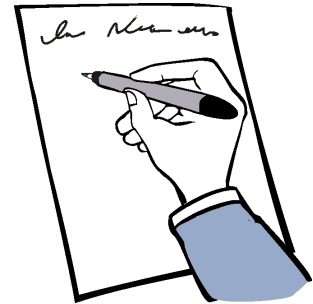
Der Träger wählt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Das ist eine Auswahl-Entscheidung.

1.

Bei der Auswahl von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kontakt zu behinderten Menschen prüft der Träger besonders:

- Wie gut kann die Person Grenzen erkennen?
- Wie genau beachtet die Person Grenzen?



2.

Manchmal muss der Träger Zeugnisse oder Beurteilungen

über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schreiben.

In den Zeugnissen und Beurteilungen soll das Beachten von Grenzen ein wichtiger Punkt sein.



§ 13: Organisation und Infra-Struktur

Infra-Struktur bedeutet: Wie Sachen organisiert und geregelt sind.

1.

Alle aus der Einrichtung sollen sich bei Problemen wegen sexueller Gewalt oder sexueller Belästigung Unterstützung von außen holen können.

Zum Beispiel:

In einer Beratungs-Stelle gegen sexuelle Gewalt

Oder bei anderen Fach-Leuten.

Der Träger hat die Pflicht:

Zusammen mit dem Beschwerde-Rat geeignete Unterstützerinnen und Unterstützer von außen zu suchen.

Alle sollen wissen:

Da kann ich Unterstützung von außen bekommen.

2.

In der Einrichtung wird immer wieder geprüft:

- Muss zur Vorbeugung gegen Gewalt
bei der Arbeit etwas geändert werden?
- Muss zur Vorbeugung gegen Gewalt
an den Räumen etwas verändert werden?

Mit den Ergebnissen der Prüfung soll die Einrichtung immer weiter verbessert werden.

Schluss-Bestimmungen

§ 14

Anlagen

Zu diesem Dienst-Vertrag gehört auch noch:

- die Selbst-Verpflichtungs-Erklärung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Handlungs-Empfehlung wegen sexueller Gewalt und sexueller Belästigung



§ 15: Salvatorische Klausel

Eine salvatorische Klausel ist eine besondere Abmachung.

Vielleicht muss ein Paragraph aus dieser Dienst-Vereinbarung geändert werden.

Zum Beispiel:

Weil sich etwas an den Gesetzen ändert.

Dann gilt der Rest von dieser Dienst-Vereinbarung trotzdem noch.

§ 16: In-Kraft-Treten und Bekanntmachung

Das bedeutet:

Ab wann müssen sich alle an die Dienstvereinbarung halten?

Die Dienst-Vereinbarung wird unterschrieben.

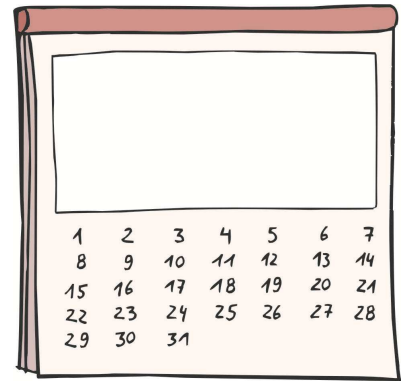
Ab dem nächsten Tag müssen sich alle an die Vereinbarung halten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen die Vereinbarung.

Alle behinderten Menschen aus der Einrichtung

bekommen Infos über die Dienst-Vereinbarung. [leichtlesen]

Die Infos sollen für die behinderten Menschen verständlich sein.



Ort, Datum, Unterschriften

