

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Sozialwerks gGmbH, Dresden

5. Schutz vor finanzieller Gewalt

5.1. Definition finanzieller Gewalt

Finanzielle Gewalt als ungerechtfertigte Verfügung über Geldmittel bzw. die Ausnützung ökonomischer Abhängigkeiten oder der Arbeitskraft kann in allen Lebensbereichen und somit auch im CSW vorkommen. Betroffen oder verantwortlich für die finanzielle Gewalt können Leitung, Personal, Klient*innen oder Außenstehende (wie Angehörige oder Einrichtungen anderer Träger sein.) Das Thema ist bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder chronischen psychischen Erkrankungen besonders brisant, da diese oft nicht in der Lage sind, den Wert von Geld zu erkennen und selbst über ihre Geldmittel zu verfügen. Finanzielle Gewalt kann in der Eingliederungshilfe sowie im Umfeld unserer Klient*innen u.a. in folgenden Formen vorkommen:

- Diebstahl
- Erpressung bzw. Nötigung zur Erlangung sachlichen oder finanziellen Eigentums
- Bestechung
- Vorenthalten von Sachleistungen (Schulmaterial, Pflegemittel, Nahrung etc.)¹
- Nichterbringung von notwendigen und z.T. vergüteten Dienstleistungen (Pflege, Erziehung, Betreuung etc.)
- Missbrauch von Klient*innen zur Erschleichung von Leistungen
- Missachtung des Verwendungszwecks von personengebundenen Geldern (z.B. Zweckentfremdung von Taschengeld)
- Entzug des Taschengeldes
- Fremdbestimmung im Umgang mit persönlichen Mitteln, v.a. des Taschengeldes, und damit In-Frage-Stellen der Fähigkeit zu eigener Entscheidung
- Ausbeutung der Unwissenheit (z.B. „Gib mir 5€ für eine Zigarette.“)
- Ausbeutung der Arbeitskraft

5.2. Prävention finanzieller Gewalt

Information, Aufklärung, Begleitung:

In den Bildungseinrichtungen, WfbMs und Wohnstätten stärkt das Personal, insbesondere der begleitende Dienst, die Kinder und Jugendlichen, Beschäftigten und Bewohner*innen in ihren finanziellen Rechten, indem es Beobachtungen (gerade im Blick auf finanzielle Peer-Gewalt) aufgreift, Gesprächsmöglichkeiten anbietet und über die Rechte der Beschäftigten (auch außerhalb der Werkstatt) informiert.

¹ Hier und beim nächsten Spiegelstrich läge zugleich Vernachlässigung vor.

Persönliches Eigentum:

Der Umgang mit persönlichem Eigentum der Klient*innen ist klar und transparent. Die Maßstäbe werden mit den Vertretungen der Klient*innen entwickelt bzw. reflektiert. Dabei ist das Recht auf eigene Entscheidungen selbstverständliches und handlungsleitendes Prinzip. Dies gilt im Blick auf die Einrichtung von Bewohnerzimmern genauso wie für den Umgang mit Taschengeld oder persönlichen Festen. Wir unterstützen die freie Entscheidungsfindung der Bewohner*innen und bieten aktiv Unterstützung beim selber Wählen an. Notwendige Regelungen (z.B. bzgl. Auszahlung und Zugänglichkeit) werden unter Mitwirkung der Hausräte formuliert und transparent an Personal und Bewohner*innen kommuniziert. Ausgaben und Auszahlungen sind zu dokumentieren. Es ist Teil der Prävention, dass auch Verfahrenswege zur Klärung von Haftungsansprüchen und Schadenersatzforderungen entwickelt werden.

Prävention finanzieller Gewalt in Arbeitsverhältnissen von behinderten und nicht-behinderten Angestellten des CSW:

Die Prävention finanzieller Gewalt geschieht zum einen durch klare und transparente Regelungen bzgl. Arbeitszeit und – entgelt für unser Personal und die behinderten Beschäftigten. Das Personal des CSW wird nach den AVR (Caritas Ost) vergütet und erhält die dort geregelten Zusatzleistungen. Für spezielle Themen, wie z.B. Reisekosten, gibt es die AVR konkretisierende interne Regelungen. Beschäftigte in den anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen erhalten mindestens den für diese Einrichtungen gesetzlich festgelegten Lohn. Wenn es die wirtschaftliche Lage der Werkstatt zulässt, werden darüber hinaus Steigerungsbeträge oder auch Pauschalen für Außenarbeitsplätze gezahlt. Dies ist in der CSW Entgeltordnung geregelt, die unter Einbezug der Werkstatträte weiterentwickelt und evaluiert wird.

5.3. Intervention bei Verdacht auf finanzielle Gewalt

Klient*innen haben das Recht, sich bei möglicher finanzieller Gewalt an CSW-Personal ihres Vertrauens zu wenden. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um mögliche Gewalt in der Einrichtung selbst (z.B. bei Taschengeldfragen), von behinderten Menschen untereinander (z.B. Diebstahl und Ausbeutung) oder im Umfeld (z.B. Vorenthalt finanzielle Mittel im häuslichen Umfeld) handelt. Das Personal dokumentiert diese Mitteilungen sowie selbst gemachte Beobachtungen und gibt sie an die Schulsozialarbeit, die begleitenden oder Sozialdienste bzw. die jeweilige Einrichtungsleitung weiter. Können die Konflikte nicht vor Ort durch Gespräche und Belehrungen zu den jeweiligen Rechten und Pflichten gelöst werden, ist der Vorgang an die internen Interventionsbeauftragten (vgl. Abschnitt zu sexueller Gewalt) weiterzumelden. Diese koordinieren – gerade in Fällen möglicher Vergehen oder eklatanter Vernachlässigung – das weitere Vorgehen bzgl. Anzeige und Strafverfolgung oder auch etwaig nötige Meldungen bei der Betreuungsbehörde.

Im Falle möglicher, das Beschäftigungsverhältnis betreffender finanzieller Gewalt oder Ausbeutung der Arbeitskraft haben die Betroffenen von Personal und Beschäftigten das Recht, sich an die jeweilige Einrichtungsleitung, die Personalleitung der Geschäftsstelle, die Schlichtungsstelle des DiCV und schlussendlich auch die jeweilig zuständigen Gerichte zu wenden. Die einrichtungsbezogene bzw. Gesamt-MAV sowie der jeweilige Werkstattrat kann zur Unterstützung hinzugezogen werden.