

**Institutionelles
Gewaltschutz-
konzept**



LEBEN – HELFEN

Institutionelles Gewaltschutzkonzept des SkF e.V. Leverkusen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Leitbild	4
Haltung	4
Begriffsdefinition	6
Grenzverletzungen	6
Bedrohung oder Androhung von Gewalt (körperlich/psychisch/sexualisiert/Sach- beschädigung).....	6
Übergriffe und eindeutige Bedrohungen, Nötigung/strafrechtliche Formen der Gewalt	7
Einsatz von Waffen und Werkzeugen, Überfall, Bombendrohungen, Amoklauf, Geiselnahmen	7
Risikoanalyse und Gefährdungsbeurteilung	7
Strukturelle Rahmenbedingungen und Handlungsfelder	8
Persönliche Eignung/ Personalauswahl/ -entwicklung	8
Beschwerdewege / Intervention	8
Verhaltenskodex.....	9
Aus- und Fortbildungen	9
Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen	9
Qualitätsmanagement	10
Maßnahmenkonzept des Trägers	10
Organisatorische Maßnahmen	10
Benennung interner Ansprechpersonen.....	10
Benennung des Spitzenverbandes als externe Ansprechperson bei Fällen sexualisierter Gewalt.....	10
Benennung einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle	11
Einbezug der Führungskräfte	11
Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen.....	11

Bauliche und technische Maßnahmen	12
Personenbezogene Maßnahmen	12
Einbindung und Klärung von (Mit-) Verantwortlichkeiten von Kooperationspartner:innen	12
Intervention nach Hinweisen auf einen Gewaltvorfall	13
Informationskette	13
Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung	13
Anhörung der beschuldigten Person	14
Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden.....	15
Fälle von sexualisierter Gewalt	15
Strafanzeigen und Sanktionen bei anderen Vorfällen von Gewalt	16
Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls	16
Hilfen	17
Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene.....	17
Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen.....	17
Hilfen für das betroffene Team/das irritierte System	18
Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung	18
Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter:innen.....	19
Information der Öffentlichkeit.....	19
Auswertung und Schlussfolgerungen	20
Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht	20
Inkrafttreten und Geltungsdauer	20



Institutionelles Gewaltschutzkonzept des SkF e.V. Leverkusen

Vorwort

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als kirchlicher Träger von Diensten und Einrichtungen der Kinder-, Jugend und Familien- sowie der Eingliederungshilfe ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der Nutzer:innen eines Angebots der besonderen Wohnform, im ambulant betreuten Wohnen, Klient:innen der unterschiedlichen Hilfeangebote sowie Kinder und Jugendliche in den Mittelpunkt stellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor Gewalt wahrnehmen. Für alle Mitarbeiter:innen ist die Prävention gegen Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Auf der anderen Seite tragen wir als Träger der o.g. Dienste auch Verantwortung sowohl für die Beschäftigten als auch die freiwilligen¹ und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die uns in vielfältiger Form unterstützen. Auch diesen Personenkreis nehmen wir in den Blick und sagen NEIN zu allen Formen der Gewalt.

Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche vor tätlichen und verbalen Angriffen bei der Ausführung ihrer alltäglichen Arbeit zu schützen, ist aber auch gesetzliche Verpflichtung; Gefährdungen am Arbeitsplatz müssen beurteilt werden und abgeleitete Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Wir sprechen von Gewalt und Aggressionen, wenn die Handlung einer Person einer anderen Person - körperlich oder seelisch - schadet oder schaden kann oder von ihr als bedrohlich wahrgenommen wird. Neben der körperlichen Gewalt und Aggression oder sexuellen Übergriffen gehören auch nonverbale Drohungen durch Mimik und Gestik sowie Beschimpfungen und Beleidigungen dazu, ebenso verbale sexuelle Belästigung und die gewaltsame Zerstörung von Gegenständen.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung des hier vorliegenden trägerspezifischen Gewaltschutzkonzeptes wichtig, auf die Verhinderung jeglicher Formen von Gewalt in unserem Zuständigkeitsbereich abzielen, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Gewaltprävention auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu unterstützen.

Dieses Konzept beschreibt aber auch Leitlinien für ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in allen Bereichen unseres Verbandes im Umgang mit Gewalt. Ein professionelles Vorgehen gegen Gewalt erfordert den politischen Willen, den gezielten Einsatz von Ressourcen sowie den Aufbau von Strukturen und Fachlichkeit. Der Umgang mit einem Verdacht und die Intervention, wenn sich ein Verdacht bestätigt, gehören zur anspruchsvollsten und schwierigsten Leitungsverantwortung.

¹ Hiermit sind Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) gemeint.

Die Leitlinien regeln die Verantwortung und das Vorgehen bei der Wahrnehmung, Aufklärung und Unterbindung von Gewalt durch Beschäftigte und Ehrenamtliche. Beschäftigte und Ehrenamtliche sollen in ihrer Wahrnehmungs- und Handlungsfähigkeit bei Verdachtsfällen gestärkt werden. Sie sollen gefördert werden, Anzeichen von Fehlverhalten wahrzunehmen, Verantwortung im Umgang mit einem Verdacht zu übernehmen und ihre Beobachtungen entsprechend weiterzugeben, damit Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene den erforderlichen Schutz erhalten. In den Diensten und Einrichtungen soll eine Kultur der Achtsamkeit etabliert sein, die Machtmissbrauch verhindert und ein aufrechtes Einstehen für die Rechte Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener fördert.

Betroffene müssen vor weiterer Gewalt geschützt werden. Sie und ihre Angehörigen sowie Nahestehende und Hinterbliebene sind bei der Aufarbeitung zu unterstützen und zu begleiten.

Im Zusammensein von Menschen mit unterschiedlichsten individuellen Eigenheiten kommt es leicht zu Grenzverletzungen, Übergriffen oder auch zu Gewalthandlungen. Diese Tatsache fordert in unseren Lebens- und Arbeitszusammenhängen besondere Aufmerksamkeit, Sorgfalt und Reflexionsfähigkeit.

Aggression und Gewalt im Arbeits- und Betreuungsalltag kann von allen Beteiligten ausgehen. Deshalb muss bei allen Forderungen und Maßnahmen sehr differenziert zwischen nutzenden Personen auf der einen und (ehrenamtlichen) Mitarbeiter:innen auf der andern Seite als Verursacher bzw. Auslöser von Gewalt unterschieden werden. Gerade die Tätigkeit in den helfenden Berufen ist mit vielen Grenzerfahrungen und emotionalen Herausforderungen verbunden, die eine offene und ehrliche Auseinandersetzung mit allen im Zusammenhang mit Grenzüberschreitungen stehenden Fragen erfordert.

Leitbild

Das Leitbild ist für den Verein unter Partizipation der Mitarbeitervertretung erstellt worden und wird regelmäßig durch den Vorstand einer Überprüfung unterzogen. Das Leitbild ist auf der Homepage www.skf-leverkusen.de veröffentlicht.

Dem Vorstand und allen Leitungskräften ist es wichtig, dass das Leitbild gelebt wird und mit dem vorliegenden Institutionellen Gewaltschutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Haltung

Im Alltag gibt es vielfältige Gewaltformen. Dabei sind alle Formen der Gewalt wie z. B.

- strukturelle Gewalt,
 - sexualisierte Gewalt,
 - psychische und physische Gewalt,
 - Gewalt über digitale oder andere Medien
- gleichermaßen zu verhindern.

Hinzu kommen vielfältige Täter-Betroffene-Konstellationen. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen sind, soweit möglich, auch auf diese im Folgenden nicht weiter konkret benannten Gewaltformen bzw. -verhältnisse zu übertragen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

In vielen Situationen werden gewalttätige Vorkommnisse nicht überlegt oder gar geplant herbeigeführt. Es kommt zu einer Eskalation, weil sich jemand in einem psychischen Ausnahmezustand befindet.

Es gibt aber auch Situationen, in denen wollen sich aggressive Personen tatsächlich abreagieren, indem sie andere verletzen oder demütigen.

Die Problematiken unserer Klient:innen sind meist komplex, ebenso wie die damit verbundenen Hintergründe und Ursachen für die Entstehung von Gewalt. Körperliche, psychische und soziale Not- und Bedürfnislagen bestimmen den Alltag, strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen beschränken die Selbstbestimmung, organisatorische Abläufe werden als hemmend empfunden, Anliegen und Wünsche bleiben unerfüllt. All dies erhöht die Wahrscheinlichkeit von Aggression und Gewalt.

Auch in diesen Ausnahmesituationen sind die Persönlichkeitsrechte und die Würde der Klient:innen zu achten und mit professionellem Interventionsverhalten aggressivem oder gar gewalttätigen Verhalten vorzubeugen und zu begegnen.

Gleichzeitig werden in unseren Diensten und Einrichtungen weder Drohungen noch Beleidigungen, Aggression oder Gewalt hingenommen, verschwiegen oder ignoriert.

Absichtlich ausgeübte Gewalt und Aggression wird oft als bedrohlicher erlebt als Aggressionserlebnisse in Folge einer eskalierenden Auseinandersetzung, in der im Nachhinein klar wird, dass die aggressiv handelnde Person keine andere Verhaltensweise zur Verfügung hatte.

Gewalt kann auch geschlechtsspezifisch sein. So erfahren weibliche Mitarbeiterinnen möglicherweise andere Formen von Gewalt als männliche und diverse Mitarbeiter:innen und gehen auch unterschiedlich damit um.

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept bildet das Rahmenkonzept für die Institution, ergänzende Regelungen finden sich für einzelne Arbeitsfelder in den Anlagen 1 ff.

Wir beziehen sexuelle Belästigungen und sexualisierte Gewalt in dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept ausdrücklich mit ein. Als sexuelle Belästigung gilt unerwünschtes sexuelles Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt oder verletzen kann. Das können unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen sein. Entscheidend für die Betroffenen ist das subjektive Erleben von Aggression oder Bedrohung, von Beleidigung oder Belästigung.

Begriffsdefinition

Die diesem Gewaltschutzkonzept vorausgegangenen Fragen sind die nach den Arten von Gewalt, den gemachten Erfahrungen im beruflichen Kontext und der Steigerung von Gewalt nach Eskalationsstufen:

Grenzverletzungen

Maßstab der Bewertung eines Verhaltens als grenzverletzend sind nicht nur objektive Faktoren, sondern insbesondere das jeweils subjektive Erleben eines Menschen. Im pädagogischen Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht zu vermeiden. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (zum Beispiel eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung) sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. Es ist zum Beispiel Ausdruck eines achtsamen Umgangs, wenn eine sich grenzverletzend verhaltende Person aufgrund der Reaktion eines Mitarbeitenden oder durch Hinweise von Dritten sich der von ihm/ihr unbeabsichtigt verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht, unbeabsichtigte Grenzverletzungen in Zukunft zu vermeiden.

Bedrohung oder Androhung von Gewalt (körperlich/psychisch/sexualisiert/Sachbeschädigung)

Im beruflichen Kontext besteht teilweise ein hohes Aggressionspotential - sowohl gegenüber Menschen als auch gegenüber Sachen und Gegenständen. Neben der körperlichen Gewalt und Aggression oder sexuellen Übergriffen gehören auch nonverbale Drohungen durch Mimik und Gestik sowie Beschimpfungen und Beleidigungen dazu, ebenso verbale sexuelle Belästigung und die gewaltsame Zerstörung von Gegenständen.

Oftmals wird Gewalt nur „angekündigt“ und erfüllt eine wichtige Ventilfunktion. Dennoch ist jede Androhung ernst zu nehmen und angemessen darauf zu reagieren.

Allen Mitarbeiter:innen ist bewusst, dass auch „Nicht-reagieren“ eine Form der Reaktion ist und aus unserem professionellen Verständnis zu unterbleiben hat. Als oberste Maxime gelten hier die Prinzipien der deeskalierenden Gesprächsführung. Diese bietet die Sicherheit im Umgang mit der Angst vor einer weiteren oder tatsächlichen Eskalation und Sorge vor dem Verlust der körperlichen Unversehrtheit.

Übergriffe und eindeutige Bedrohungen, Nötigung/strafrechtliche Formen der Gewalt

Körperliche, seelische und sexuelle Übergriffe von und auf Klient:innen sowie von und auf Mitarbeiter:innen kommen in vielen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens vor. Dabei können Übergriffe sowohl von Klient:innen untereinander als auch von Personen aus deren Umfeld ausgehen.

Die Grenze zu strafrechtlichem Verhalten wird oftmals als fließend und im Graubereich wahrgenommen. In unserer Arbeit begegnen wir Menschen mit psychischen Erkrankungen und in außergewöhnlichen sozialen Situationen. Handlungsoptionen auf Seiten der Mitarbeiter:innen werden oft nur eingeschränkt gesehen und stehen manchmal auch im Widerspruch zum Betreuungsverhältnis. Hier ist ein sicherer Handlungsrahmen erforderlich, um psychische Krisen, die in Gewalt münden, weil keine anderen Handlungsoptionen und -muster zur Verfügung stehen, erfolgreich bewältigen können.

Einsatz von Waffen und Werkzeugen, Überfall, Bombendrohungen, Amoklauf, Geiselnahmen

Auf diesen Formen der Gewalt gehen wir in dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept nicht ein. Sie sind **nicht** im pädagogischen Kontext lösbar, sondern stellen auch für die Polizei mit ihren Sondereinheiten Herausforderungen dar.

Risikoanalyse und Gefährdungsbeurteilung

Im Mittelpunkt unserer Bemühungen steht der Schutz von Menschen vor körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Unser Ziel ist es, Situationen und Konstellationen, in denen Gewalt entstehen kann, durch Aufmerksamkeit und präventive Maßnahmen im Vorfeld zu erkennen und zu verhindern.

Unser Institutionelles Gewaltschutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Gewaltschutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Ein Entwicklungsprozess hat in 2019 auf allen Ebenen unter Beteiligung von Mitarbeiter:innen und Klient:innen stattgefunden. Diese wurden partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt.

Alle Bereiche des SkF Leverkusen haben sich einer strukturierten Risikoanalyse unterzogen. Die Auswertung erfolgte durch neutrale Personen. Zwei Studentinnen der Sozialen Arbeit haben unter der Anleitung der damaligen Präventionsbeauftragten des DiCV Köln die



Risikoanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind in dieses Institutionelle Gewaltschutzkonzept eingeflossen.

Ein weiteres Instrument sind die Gefährdungsbeurteilungen für die einzelnen Arbeitsbereiche, die regelmäßig durch den Arbeitsschutz zu erstellen sind. Dies sind die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, trennscharf nach Teams und Arbeitsfeldern, durch die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit in 2020 erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse werden durch die Geschäftsführung mit den einzelnen Teams besprochen ebenso wie Maßnahmen zur Verbesserung der Belastungssituation.

Die Gefährdungsbeurteilung für jeden Dienst und Einrichtung ist für alle Mitarbeiter:innen auf unserem Infoboard einsehbar.

Ein offener Umgang und Eigeninitiative zu und mit dem Thema ist ausdrücklich erwünscht und nur dieser kann zu einer Risikoeinschätzung und dem folgerichtigen Handlungsbedarf führen. Eine Einbindung der MAV ist ebenso gegeben, auch die Behandlung des Themas regelmäßig im Rahmen der ASA-Sitzungen.

Strukturelle Rahmenbedingungen und Handlungsfelder

Persönliche Eignung/ Personalauswahl/ -entwicklung

In allen Einrichtungen des SkF e.V. Leverkusen findet eine grundsätzliche Auseinandersetzung und Sensibilisierung bezogen auf die Gewaltthematik statt. Mitarbeiter:innen gehören verschiedenen Berufsgruppen an und auch Ehrenamtliche und Praktikant:innen sind aktiv. Bei Neueinstellungen werden erweiterte Führungszeugnisse kontrolliert. Diese werden in regelmäßigen Abständen neu angefordert.

Je nach Position und Aufgabenbereich variiert die Nähe zur den Klient:innen. Die Voraussetzung, um eine Kultur der Achtsamkeit zu entwickeln, ist bereits durch den besonderen Schutz der Privatsphäre jeder Klientin/jedes Klienten zu jeder befragten Angebotsform, gegeben.

Bei der Personalauswahl wird in den Vorstellungsgesprächen das Thema Gewalt in den unterschiedlichsten Formen ebenso thematisiert wie die persönliche Haltung und die persönlichen Grenzen der Bewerber:innen (Checkliste Bewerbungsgespräch).

Jede:r neue Mitarbeiter:in durchläuft eine externe Schulung in der Prävention sexueller Gewalt.

Beschwerdewege / Intervention

Das Organigramm ist auf der Internetseite des SkF e.V. Leverkusen veröffentlicht, ebenso ist dort ein Verfahren installiert, in der Beschwerden direkt an die Geschäftsführung eingereicht werden können.

In den in vielen Bereichen verwendeten Verträgen sind in der Anlage Beschwerdewege für die Klient:innen schriftlich fixiert, hinterlegt mit den postalischen Adressen, an denen sich die Klient:innen beschweren können. Dies gilt sowohl für interne wie externe Beschwerdestellen



(z.B: WTG-Behörde, Kostenträger etc.). Diese werden - soweit räumlich möglich - zusätzlich in den Einrichtungen ausgehängt.

Bei Anfragen der Klient:innen nach Beratung bei Gewalterfahrung werden diese an die in Leverkusen zuständigen Beratungsstellen weitervermittelt. Eine Auflistung findet sich unter <https://www.leverkusen.de/leben-in-lev/frauen/haeusliche-gewalt.php> (Hilfetelefon auch für Männer!)

Für die Intervention sexualisierter Gewalt ist der Verfahrensweg im Kapitel „Intervention nach Hinweisen auf einen Gewaltvorfall“ beschrieben. Alle Formen der Gewalt, außer Grenzverletzungen, werden strafrechtlich zur Anzeige gebracht, wenn die Betroffenen zustimmen. Alle Vorfälle, die Mitarbeiter:innen betreffen, werden im Verbandsbuch erfasst und in den ASA Sitzungen nachbearbeitet.

Verhaltenskodex

Im Zuge der Risikobewertung erstellten die Mitarbeiter:innen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie für den Bereich der Eingliederungshilfe übergreifende Verhaltenskodices. Diese werden in regelmäßigen Abständen einer Überprüfung unterzogen, ob diese noch Bestand haben. Diese Verhaltenskodizes werden allen neuen Mitarbeiter:innen ausgehändigt und dienen als Handlungsanweisung. (Anlagen 3.1 und 3.2)

In den einzelnen Einrichtungen werden zusätzlich Regeln für und mit den Klient:innen gemeinsam erstellt (z.B. Hausordnungen) und bei Regelverstößen wird individuell, aber nicht willkürlich, also pädagogisch begründet, interveniert.

Aus- und Fortbildungen

Supervisionen und Fortbildungen dienen der Sicherstellung der Qualität und der Kompetenzen der Mitarbeiter:innen. Daher nutzen alle operativen Teams Supervisionseinheiten. Im Rahmen von Fall- und Organisationssupervision können dort auch Themen im Bereich der Sensibilisierung, Wissen und Offenheit gegenüber dem Thema der Gewalt angesprochen werden.

Jede:r Mitarbeiter:in hat unter diesem Gesichtspunkt Fortbildungsbedarfe mit der jeweiligen Leitungskraft zu thematisieren. Die Fortbildungsbedarfe richten sich nach den zu bearbeitenden Themen durch die praktische Arbeit. Dies kann jährlich andere Schwerpunktsetzungen beinhalten. Hierbei kann auch bereichsübergreifend Deeskalations-training oder deeskalierende Gesprächsführung angeboten werden.

Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen

Angestrebt wird, dass alle Schriftstücke, sei es Broschüren oder interne Konzepte, in leichter Sprache zur Verfügung stehen.

Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen zu ergreifen, gehört zum professionellen Handeln unserer Organisation.



Dies geschieht auch durch die Entwicklung von besonderen Angeboten (KiK, Löwenkinder) im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, und der Einbindung von Peer-Berater:innen oder dem Beirat von Nutzer:innen im Bereich der Eingliederungshilfe.

Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement steht nach Freigabe allen Mitarbeiter:innen auf dem Server zur jederzeitigen Einsichtnahme zur Verfügung.

Maßnahmenkonzept des Trägers

Ausgehend von der Risikoanalyse, den Gefährdungsbeurteilungen und gesetzlicher Vorgaben wurde nachfolgender Maßnahmenkatalog erstellt.

Organisatorische Maßnahmen

Benennung interner Ansprechpersonen

Der Vorstand beauftragt mindestens eine interne Ansprechperson aus dem Kreis der Beschäftigten. Sie haben vor allem Lotsenfunktion, kennen das Vorgehen, und vermitteln gemäß dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept an die zuständigen Stellen. Die internen Ansprechpersonen müssen vom Vorstand allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter:innen, allen Beschäftigten und Ehrenamtlichen bekanntgemacht werden.

Die internen Ansprechpersonen werden auf der Homepage des SkF e.V. Leverkusen www.skf-leverkusen.de veröffentlicht.

Benennung des Spitzenverbandes als externe Ansprechperson bei Fällen sexualisierter Gewalt

Darüber hinaus benennt bzw. beauftragt der Diözesan-Caritasverband fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als externe Ansprechpersonen. Die externen Ansprechpersonen stehen zur Unterstützung zur Seite und werden von uns in den Diensten und Einrichtungen allen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren gesetzlichen Vertreter:innen, Beschäftigten und Ehrenamtlichen durch Veröffentlichung auf der Homepage www.skf-leverkusen.de bekannt gemacht.

Benennung einer nichtkirchlichen Fachberatungsstelle

Darüber hinaus benennt der Vorstand mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle. Deren Kontaktdaten sind auf geeignete Weise bekannt zu machen.

Umfangreiche Informationen sind auf der Internetseite der Stadt Leverkusen (<https://www.leverkusen.de/leben-in-lev/frauen/haeusliche-gewalt.php#c3>) abrufbar.

Einbezug der Leitungskräfte

Auch die Leitungskräfte werden regelmäßig zum Umgang mit dem Thema geschult. Der Schutz der Mitarbeiter:innen wird verantwortlich auf der Leitungsebene getragen und findet im Rahmen des Leitungsmeetings und der Arbeitssicherheitssitzung Raum. Kenntnis von akuten Situationen führt zu direkter Betrachtung der Situation mit den notwendigen Beteiligten und der damit verbundenen Handlungsnotwendigkeiten.

Entgegennahme von Hinweisen und Weitergabe von Informationen

Insbesondere die internen Ansprechpersonen und alle Leitungskräfte nehmen Hinweise auf Gewalt entgegen. Allen Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten muss unbedingt und unverzüglich nachgegangen werden.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen, unverzüglich mindestens eine der internen oder externen Ansprechpersonen über einen Verdacht von Gewaltausübung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren.

Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen oder kirchlichen Stellen, wie z. B. (Landes-) Jugendamt oder Schulaufsicht sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

Anonyme Hinweise sind dann zu beachten, wenn nachprüfbare Hinweise vorgebracht werden, die zureichende tatsächliche Anhaltspunkte enthalten.



Bauliche und technische Maßnahmen

Bauliche Maßnahmen sind zum Wohl einer deeskalierenden Situation umzusetzen. Die baulichen Maßnahmen sind auf Grundlage der Einrichtung und Gestaltung der Beratungsbüros zu treffen. Dies gilt für Büros in den Liegenschaften des SkF als auch in angemieteten Räumlichkeiten.

Personenbezogene Maßnahmen

Die Wahrung der Sicherheit der Mitarbeiter:innen² hat höchste Priorität. Den Mitarbeiter:innen wird bei Bedarf Sicherheits- und Schutzmaterial zur Verfügung gestellt. Die Nutzung des bereitgestellten Sicherheitsmaterials erfolgt ordnungsgemäß und der Situation angemessen. Festgelegte Nutzungsbedingungen sind einzuhalten.

Die Festlegung der personenbezogenen Maßnahmen wird auf den jeweiligen Dienst, die jeweilige Einrichtung und die jeweilige Tätigkeit abgestimmt. Erwünschte Maßnahmen müssen nach Erforderlichkeit und Wahrscheinlichkeit abgewogen werden.

Mitarbeitende und Teams sollen regelmäßig im Umgang mit aggressivem Verhalten geschult werden.

Einbindung und Klärung von (Mit-) Verantwortlichkeiten von Kooperationspartner:innen

Jeder Dienst und jede Einrichtung steht in Kooperationsverbindungen, die Auswirkungen auf Rahmenbedingen von Arbeitsplätzen oder den Umgang mit Klient:innen haben. Sollte festgestellt werden, dass Kooperationspartner:innen durch ungünstige Rahmenbedingungen, besonderes Handeln oder auch Unterlassen von Notwendigkeiten Gewalt-Eskalationen von Klient:innen begünstigen, wird die Geschäftsführerin bzw. die von ihr beauftragte Teamleitung Kontakt zum jeweiligen Kooperationspartner aufnehmen und auf ein Abstellen und Verbesserung der Situation hinwirken. Anregungen für die Minimierung von Auslösern, Schaffung von Standards, Vorschläge zu Handlungsalternativen werden gemeinsam mit dem Bereich erbracht.

² Hier sind auch Praktikant:innen, Freiwillige und Ehrenamtliche mit gemeint!

Intervention nach Hinweisen auf einen Gewaltvorfall

Informationskette

Die Ansprechpersonen bzw. andere Verantwortliche informieren die Geschäftsführerin unverzüglich über den Verdacht. Für den Fall, dass die beschuldigte Person nicht bei dem Träger beschäftigt ist, bei dem sie tätig ist, informiert die Geschäftsführerin den zuständigen Arbeitgeber, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist.

Der dringende Verdacht auf Formen von Gewalt im Sinne dieses Konzeptes darf nur durch die Geschäftsführerin bzw. durch eine/n Dritte/n nur im Einvernehmen mit dem Träger sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden.

Der Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist sicherzustellen. Das bedeutet beispielsweise, dass die Geschäftsführerin oder die beauftragte Teamleitung zur Abwendung einer Gefährdung, bis zur Klärung des Verdachts und Aufklärung der Sachlage, für die sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person sorgen muss.

Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem hier vorliegenden Gewaltschutzkonzept eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch eine externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle. Dabei sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen. Bei der Beobachtung und Sondierung sind größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Vertraulichkeit geboten. In dieser ersten Plausibilitätsprüfung wird geprüft, ob es tatsächliche Anhaltspunkte gibt, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen.

Personen, die Hinweise geben, müssen mit Respekt behandelt werden. Bei sich daraus ergebenden tatsächlichen Anhaltspunkten für den Verdacht auf sexualisierte Gewalt ist ein umsichtiges Krisenmanagement sicherzustellen.

Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung

Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen. Dies betrifft insbesondere die/den Betroffenen, die meldende Person und die beschuldigte Person.

Wenn die/der Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter:innen über erfahrene Gewalt informieren möchten, bieten wir ein Gespräch mit der externen Ansprechperson an.

Bei Hinweisen auf Gewalt sind bei Kindern die Personensorgeberechtigten zu informieren und über das weitere Vorgehen aufzuklären. Bei Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen muss im Einzelfall unter Abwägung des Selbstbestimmungsrechts von Jugendlichen und dem Sorgerecht ihrer Eltern bzw. ihres Vormunds geprüft werden, wer zu informieren ist, z. B. Sorgeberechtigte, Angehörige oder gesetzliche Betreuer:in, die/der zuständige Mitarbeiter:in des Jugendamtes.

Die Weitergabe von Informationen durch die Geschäftsführerin oder die beauftragte Teamleitung an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl des Kindes bzw. des/der Jugendlichen ist zulässig (§ 8a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG) ebenso wie die Weitergabe von Informationen durch die Geschäftsführerin oder die beauftragte Teamleitung an den Träger der Eingliederungshilfe.

Die/der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs darüber zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf das weitere Vorgehen hinzuweisen.

Die/der Betroffene wird über das mögliche weitere Vorgehen, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter:in kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Zum Schutz der betroffenen Person sind eine entwicklungsangemessene Gesprächssituation und eine trauma-sensible Durchführung des Gesprächs sicherzustellen. Das Gespräch darf eine spätere Ermittlung der Strafverfolgungsbehörden nicht beeinträchtigen.

Die/der Betroffene bzw. der/die gesetzliche Vertreter:in wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet, z. B. wird über die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung informiert.

Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem/der Protokollführenden und dem/der Betroffenen bzw. dem/der gesetzlichen Vertreter:in zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird der betroffenen Person ausgehändigt. Die vom Träger benannten Ansprechpersonen werden über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

Anhörung der beschuldigten Person

Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört eine vom Träger benannte Person oder eine externe Ansprechperson die beschuldigte Person unter Hinzuziehung einer weiteren Person, in der Regel einer Juristin/eines Juristen zu den Vorwürfen einer Tat an.

Die beschuldigte Person kann dazu eine Person ihres Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin, hinzuziehen. Hierauf ist er/sie vor der Anhörung hinzuweisen. Die Kosten hierfür sind im Falle der Unbegründetheit der Beschuldigung vom

Träger als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zu tragen. Die beschuldigte Person wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert.

Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

Die Anhörung zur Beschuldigung einer Tat gemäß dieses Konzepts ist zu protokollieren. Die beschuldigte Person hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. Sie erhält eine Kopie des von dem/der Protokollführenden unterzeichneten Protokolls. Die Geschäftsführerin wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt war.

Jede Beschuldigung gegenüber Beschäftigten muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Dabei darf es weder Vorverurteilungen der beschuldigten Person noch eine Infragestellung der Äußerungen der betroffenen Person geben.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Handlung nach diesem Konzept vorliegen, leitet die Geschäftsführerin die Informationen an die Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, Landschaftsverband Rheinland, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlich-caritativer Stellen bleiben unberührt. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden gilt, unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen, auch für Berufsheimnisträger:innen, die im Rahmen ihrer seelsorgerischen, beratenden oder therapeutischen Arbeit Hinweise auf sexualisierte Gewalt erlangen, bei der Gefahr für Leib und Leben besteht, wenn bei Abwägung der widerstreitenden Interessen die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat die Schweigepflicht wesentlich überwiegt. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßlich Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

Fälle von sexualisierter Gewalt

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bei Fällen von sexualisierter Gewalt entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. das Leben oder die Gesundheit der betroffenen Person zu schützen ist oder, wenn sie oder ihre gesetzliche Vertretung eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt. Eine externe Fachberatungsstelle ist hinzuzuziehen. Der betroffenen Person müssen die verschiedenen Möglichkeiten und Konsequenzen dargelegt werden. Sie muss Gelegenheit erhalten, die Entscheidung gut abzuwägen. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung müssen auch vom Träger gut abgewogen werden. Das Gespräch mit der betroffenen Person, die Entscheidungsgründe und das Ergebnis der externen Beratung sind unter Angabe der Namen aller Beteiligten zu

dokumentieren. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder der gesetzlichen Vertretung und der externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Strafanzeigen und Sanktionen bei anderen Vorfällen von Gewalt

Unser Verband ist kein rechtsfreier Raum. Bei gewalttätigen Übergriffen handelt es sich auch um eine Straftat. Folgerichtig wird gemeinsam mit der/dem Geschädigten erwogen, Strafanzeige gegen den Täter oder die Täterin zu stellen. Klient:innen sind nicht vor Instanzen zu schützen, eine Entscheidung zur Schuldfähigkeit wird den Ermittlungsbehörden und dem Gericht überlassen. Mitarbeitende aber sind zu schützen und zu entlasten, dies geschieht in einem offenen und professionellen Umgang mit Gewalterfahrungen.

Dennoch ist das Stellen einer Strafanzeige nicht so einfach. Liegt eine Gewaltanwendung vor, die strafrechtlich relevant ist, gilt, dass Straftaten grundsätzlich ohne Rücksicht auf den Willen des/der Verletzten von Amts wegen verfolgt. Dies setzt allerdings voraus, dass die Strafverfolgungsbehörden von der strafbaren Handlung überhaupt erst Kenntnis erlangen.

Anzeigeberechtigt sind bei Straftaten gegen Personen (Körperverletzung, Sexualdelikte, Beleidigung, Bedrohung, Nötigung usw.) in erster Linie der/die Verletzte, bei Straftaten gegen die Einrichtung (Hausfriedensbruch, Sachbeschädigung, Diebstahl) der Trägervertreter oder eine von ihm bevollmächtigte Person. Eine Pflicht zur Anzeige bereits begangener Straftaten besteht für Privatpersonen (anders: Polizeibeamte, Soldaten) aber nicht. Eine Pflicht zur Anzeige besteht für Privatpersonen nur dann, wenn Kenntnis vom Vorhaben schwerer Straftaten (z.B. Mord, Totschlag, Raub, Erpressung, Freiheitsberaubung etc., siehe § 138 StGB) besteht.

Ob man als Einrichtungsleitung eine Strafanzeige erstattet bzw. Strafantrag stellt, unterliegt also dem eigenen Ermessen und stellt keine staatsbürgerliche Pflicht dar. Davon zu trennen ist das Recht des Verletzten, sei er Mitarbeiter:in oder Klient:in, persönlich Strafanzeige gegen den/die Täter:in (oder auch gegen Unbekannt) zu erstatten.

Bei Antragsdelikten wie einfache Körperverletzung oder Beleidigung ist darüber hinaus auch noch ein persönlicher Strafantrag des/der Verletzten notwendig, damit Polizei und Staatsanwaltschaft in Aktion treten. Auf die Strafantragsstellung sollte auch dann nicht verzichtet werden, wenn die Staatsanwaltschaft bei Annahme eines „besonderen öffentlichen Interesses“ die Verfolgung bereits eingeleitet hat. Die Strafanzeige wird gewöhnlich mit dem Strafantrag kombiniert, d.h. der/die aufnehmende Polizeibeamt:in fragt bei der Anzeigeerstattung nach, ob auch Strafantrag gestellt wird.

Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Krisenstab des SkF e.V. Leverkusen über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Er ist berechtigt, Beschäftigte vorübergehend unter Fortzahlung der Vergütung vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Die Mitarbeitervertretung wird unverzüglich über die Freistellung informiert und auf Wunsch



angehört. Die Geschäftsführerin hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die mutmaßliche Handlung nicht wiederholen kann. Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden bleibt hiervon unberührt.

Hilfen

Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

Die Geschäftsführerin unterrichtet die/den Betroffene:n bzw. deren gesetzlichen Vertretung selbst oder durch die externe Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung. Der betroffenen Person, Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Auch die Begleitung bei der Inanspruchnahme von Hilfen, die Unterstützung bei der Antragstellung oder die Vermittlung von juristischer Beratung sowie Fachberatungsstellen können zu den Hilfsangeboten gehören. Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Unabhängig davon können Betroffene ggf. „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ oder beim Weißen Ring etc. beantragen.

Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere beratende, therapeutische und ggf. seelsorgliche oder auch finanzielle Hilfen. Die/der Betroffene kann entsprechende weitere Leistungen beantragen. Die Möglichkeit zur Beantragung von Hilfen besteht auch bei Verjährung oder wenn die beschuldigte Person verstorben ist.

Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist der Vorstand zuständig. Bei der Umsetzung der Hilfen für eine/n Betroffene:n ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten. Hierfür stellt der SkF e.V. Leverkusen diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung. Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einer leitungsverantwortlichen Person besteht, kommt der SkF e.V. Leverkusen diesem nach.

Hilfen für betroffene Dienste und Einrichtungen

Die zuständigen Teamleitungen der betroffenen Dienste und Einrichtungen werden von der Geschäftsführerin unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Die Geschäftsführerin trägt für die Unterstützung der Dienste und Einrichtungen Sorge, damit sie die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen können.



Hilfen für das betroffene Team/das irritierte System

Traumatische Gewalterfahrungen beschäftigen nicht nur die Mitarbeiter:innen, die direkt betroffen sind, sondern auch das Arbeitsumfeld. In der Regel wird die/ der Betroffene aber auch das Team Unterstützung benötigen, um in den Arbeitsalltag wiederzukehren. Hierauf ist zu reagieren und Raum für verarbeitende Angebote zu schaffen.

Alle Arten von Übergriffen und Androhungen sind grundsätzlich zu dokumentieren. Es findet der Eintrag in die Klientenakte statt, um den Vorgang nachvollziehen zu können und ggfls. (weitere) Schutzmaßnahmen zu installieren, ebenso hilft dies bei der Gefahrenbeurteilung. Gleichzeitig gilt der Eintrag als Dokumentation des Versicherungsfalles und zur rechtlichen Absicherung. Wird durch einen Gewaltakt ein körperlicher oder seelischer Schaden an Mitarbeiter:innen verursacht, ist der Gewaltvorfall versicherungstechnisch als Arbeitsunfall zu melden und muss im Verbandsbuch dokumentiert und der Berufsgenossenschaft gemeldet werden.

Die Verarbeitung von Gewalterfahrungen findet bei jedem Menschen anders statt und können auch traumatisierend sein. Hier ist es Aufgabe der Teamleitung unmittelbar und mittelbar in Gesprächen mit dem/der Mitarbeiter:in zu klären, welche (individuellen) Maßnahmen helfen können. Dabei kann es sich um (vorübergehende) Änderungen (u.a. Arbeitsplatzwechsel, Arbeitsunfähigkeit, Wiedereingliederung), Gespräche, verbesserte Sicherheitsmaßnahmen und supervisorische Begleitung handeln.

Auch Mitarbeiter:innen, die u.U. Zeugen des Vorfalls waren oder das Team, dass Belastung durch den Vorfall erfährt, müssen hierbei mit im Auge behalten werden und Angebote zur Aufarbeitung bekommen. Nachsorgemaßnahmen werden ebenfalls dokumentiert, Gefährdungsbeurteilungen müssen überarbeitet werden. Weitreichende Maßnahmen zum verbesserten Schutz müssen mit der Geschäftsführerin und in der Folge ggfls. mit Kooperationspartnern (z.B. bei der Nutzung von städtischen Gebäuden) abgestimmt werden.

Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

Bei erweislich falscher Beschuldigung sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- 1) Die Geschäftsführerin ist im Einvernehmen mit dem beschuldigten Beschäftigten verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was fälschlich beschuldigte Beschäftigte rehabilitiert und schützt.
- 2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies von der Geschäftsführerin in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören
 - eine kurze Sachverhaltsschilderung,
 - das Ergebnis der Untersuchung,
 - die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat.Diese Unterlagen werden mit besonderer Sicherung aufbewahrt, für welche die Zugriffsrechte geregelt sind.

- 3) Unterlagen, die im Zusammenhang mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind im bewiesenen Fall der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Konsequenzen für beschuldigte Personen und für Täter:innen

Gegen beim SkF e.V. Leverkusen Beschäftigte, die Gewalt ausgeübt haben oder bei denen tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Täter:innen, die nach einer Tat verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt. Bei Täter:innen, bei denen nachgewiesene strafbare Handlungen vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.

Ist eine freiwillig oder ehrenamtlich tätige Person die beschuldigte Person, gelten diese Leitlinien bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend. Unter Wahrung der Sorgfaltspflichten ist dafür Sorge zu tragen, dass Andere, die für die beschuldigte Person eine besondere Verantwortung tragen, sowohl über den Verdacht von Gewalthandlungen als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden.

Falls die beschuldigte Person von einem anderen Träger entsendet ist, ist die entsendende Stelle bzw. der Träger, bei dem die beschuldigte Person tätig ist, unter Wahrung der Sorgfaltspflichten, umgehend zu informieren. Die Zuständigkeit für das weitere Vorgehen liegt beim entsendenden Träger.

Für die Weiterleitung von Informationen gelten bei Ehrenamtlichen die datenschutzrechtlichen Regelungen für die im kirchlich-caritativen Dienst Beschäftigten entsprechend.

Information der Öffentlichkeit

Ereignisse aufgrund massiver Gewaltanwendungen können schwerwiegende Folgen haben, die möglicherweise auch in der Öffentlichkeit zur Kenntnis genommen werden. Dann kann es sein, dass die lokale Presse versucht, Kontakt zu Mitarbeiter:innen des SkF aufzunehmen, per Telefon oder auch persönlich vor der Arbeitsstätte.

Wie mit diesen Situationen umzugehen ist, regelt die Prozessbeschreibung Krisenkommunikation, das diesem Papier als Anlage 4 beigelegt ist.

Auswertung und Schlussfolgerungen

Alle Informationen, Hinweise und Verfahrensabläufe in Zusammenhang mit ausgeübter Gewalt werden vom SkF Leverkusen sorgfältig dokumentiert. Der Krisenstab des SkF e.V. Leverkusen ist verpflichtet, den vorliegenden Fall auszuwerten und Schlussfolgerungen für die Optimierung der Prävention und der Intervention zu ziehen und diese umzusetzen.

Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

Soweit bei den Verfahren personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des/der Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden. An Verfahren nach diesen Leitlinien beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften.

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieses Rahmenkonzept wurden vom Vorstand des SkF e.V. Leverkusen in seiner Sitzung am 30.3.2022 einstimmig beschlossen.

Die Wirksamkeit des Gewaltschutzkonzepts wird innerhalb von zwei Jahren ab Inkrafttreten einer Evaluation unterzogen und ggfs. fortgeschrieben.