



Gewaltschutz- Konzept

6. JANUAR 2021

1. Überarbeitung – 5. Januar 2023
 2. Überarbeitung – 2. Februar 2023
 3. Überarbeitung – 7. Februar 2023
 4. Überarbeitung – 23.03.2023
-

Betreutes Wohnen Richartz
Olpener Str. 174
51103 Köln

Verfasst von: Martin & Melanie Richartz

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	Seite 3
2.	Risikoanalyse.....	Seite 3
	Beteiligte der Risikoanalyse.....	Seite 4
	Kriterien der Risikoanalyse.....	Seite 7
3.	Gewaltschutzkonzept.....	Seite 8
3.1	Leitbild und Haltung.....	Seite 8
3.2	Gewaltverständnis.....	Seite 9
3.3	Stufen der Gewalt.....	Seite 11
3.3.1	Grenzverletzung.....	Seite 11
3.3.2	Übergriff.....	Seite 12
3.3.3	Strafrechtlich relevante Gewalthandlung.....	Seite 13
3.4	Vorkehrungen zum Gewaltschutz.....	Seite 13
3.4.1	Personalmanagement.....	Seite 13
Verhaltenskodex.....	Seite 13	
Personalauswahl.....	Seite 14	
Personelle Zuständigkeiten.....	Seite 15	
Weiterbildungen und Reflektionen.....	Seite 16	
3.4.2	Beschwerdemanagement.....	Seite 17
3.4.3	Präventionsstrategie.....	Seite 19
3.4.4	Interventionsstrategie.....	Seite 21
3.4.5	Kooperationen.....	Seite 27
4.	Ausblick.....	Seite 28
5.	Literaturverzeichnis.....	Seite 29
6.	Anhang.....	Seite 30

1 Einleitung

Wo immer Menschen miteinander leben und arbeiten, kann es zu Übergriffen und Gewalt kommen – ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt. Menschen mit Behinderungen sind dabei einem besonderen Risiko ausgesetzt.

Sich dem Thema zu stellen, ist der erste Schritt, Gewalt zu verhindern. Das gilt für die Behindertenhilfe insgesamt und für jeden Dienst und jede Einrichtung der ambulanten und (teil-)stationären Dienste und Einrichtungen, der Leistungen zur Teilhabe, zur medizinischen Reha, der Teilhabe am Arbeitsleben etc. im Speziellen. Beim Träger, bei der Leitung, bei Mitarbeiter*innen und bei Kund*innen muss Klarheit darüber bestehen, wann die Grenze zur Gewalt überschritten ist.

Das Betreute Wohnen Richartz braucht also Regeln und transparente Abläufe für den Fall möglicher Gewalt und vor allem ein Konzept und entsprechende Maßnahmen, Gewalt zu verhindern, bevor sie überhaupt entsteht. Unsere Kund*innen, deren Angehörige und unsere Mitarbeiter*innen müssen in die Erarbeitung dieser Abläufe und Regeln von vornherein einbezogen werden. Das schafft Akzeptanz, sensibilisiert für das Thema und ist so der erste Schritt zur Vermeidung von Gewalt.

2 Risikoanalyse

Wir haben uns zunächst im Team darauf verständigt:

- Was ist Gewalt?
- Welche Formen gibt es?
- Wo entsteht durch Strukturen Gewalt?
- Welche Gewalt erleben insbesondere Menschen mit Behinderung?

Aber auch:

- Welche Grenzen der Selbstbestimmung gibt es in unserer Einrichtung?
- Welche Diskriminierung sehen unsere Kund*innen durch unsere Einrichtung?
- Thematisieren wir die Machtstrukturen?
- Gibt es Beschwerdestellen – intern und extern?
- Welchen Einfluss nehmen die räumlichen Aspekte in unserer Einrichtung, aber auch in der häuslichen Umgebung unserer Kund*innen? Welche Gefahrenpotentiale entstehen dadurch?

Zudem haben wir die einschlägigen Datenbanken und Printmedien zum Thema Gewalt gesichtet und uns mit anderen Anbietern für Betreutes Wohnen ausgetauscht. Diese Ergebnisse wurden ebenfalls in das Konzept integriert.

Wir sind uns bewusst, dass Gewalthandlungen sowohl vom Personal als auch von Kund*innen oder Dritten ausgehen können.

Mit der Risikoanalyse identifizieren wir in unseren Strukturen und in unseren Arbeitsprozessen Gefahrenmomente und gewaltfördernde Potentiale und reflektieren sie auf ihr Gefahrenpotential. Wir schärfen unseren Blick für Strukturen, die unbeabsichtigte Grenzverletzungen fördern.

Wir betreuen psychisch kranke, suchtkranke und geistig behinderte Menschen. Unser Personal besteht aus Erzieher*innen, Diplom Sozialarbeiter*innen, Sozialarbeiter*innen (B.A.) und Bürohilfen. Unsere Büroräume befinden sich in Köln-Höhenberg und sind innerhalb des Gebäudes sehr verschachtelt. Nahezu jeder Raum hat einen eigenen Fluchtweg. Allerdings ist die Klingelanlage dringend zu erneuern. Vor allem im späten Nachmittagsbereich ist oftmals nur eine Person im Büro. Eine Klingelanlage mit Kamera- und Sprechfunktion ist eine geeignete präventive Maßnahme gegen mögliche Gefahrenpotentiale.

Beteiligte der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde im Zeitrahmen von ca. drei Monaten mit allen Kund*innen unter Beteiligung der jeweiligen Bezugspersonen besprochen und zum Teil ergänzt. Die Ergänzungen, die sich auf Formulierungsdefizite seitens der Kund*innen beziehen, wurden von den Mitarbeiter*innen dokumentiert, im Team besprochen, um eine Manipulation durch die jeweiligen Mitarbeiter*innen auszuschließen, und anschließend im Gewaltschutzkonzept berücksichtigt.

Wir haben folgende Fragen mit den Kund*innen besprochen:

- Was ist Gewalt?
- Welche Formen gibt es?
- Wo entsteht durch Strukturen Gewalt?
- Welche Gewalt erleben insbesondere Menschen mit Behinderung?
- Welche Grenzen der Selbstbestimmung gibt es in unserer Einrichtung?
- Welche Diskriminierung sehen unsere Kund*innen durch unsere Einrichtung?
- Thematisieren wir die Machtstrukturen?
- Gibt es Beschwerdestellen – intern und extern?
- Welchen Einfluss nehmen die räumlichen Aspekte in unserer Einrichtung, aber auch in der häuslichen Umgebung unserer Kund*innen? Welche Gefahrenpotentiale entstehen dadurch?

Wichtigste Ergebnisse dieser Besprechung waren:

- **Gewaltverständnis**
Gewalt kann verschiedene Formen annehmen und beginnt nicht erst bei einer körperlichen Verletzung. Es gibt verschiedene Formen von Gewalt. Wenn man diskriminiert oder abgewertet wird, sind das Formen von Gewalt. Gewalt kann verletzen, einschränken, verunsichern, psychische Narben hinterlassen und gesundheitliche sowie finanzielle Folgen haben. Unsere Kund*innen erleben häufig körperliche und/oder psychische Gewalt oder haben diese erlebt. Eine Sensibilisierung für die verschiedenen Stufen der Gewalt halten wir für unbedingt notwendig, da Gewaltvorfälle oftmals nicht als diese erkannt werden.

- Nähe und Distanz
Die Nähe zwischen zwei Menschen wird von der persönlichen Beziehung zueinander bestimmt. Welche Nähe angemessen ist, entscheidet sich nach dem jeweiligen Beziehungsstatus unter Einhaltung des professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses. Die Nähe vermittelt Vertrauen und Mitgefühl. Die Distanz schützt vor Angriffen bzw. emotionalen Verletzungen. Ein vertrauensvoller Umgang ist für unsere Kund*innen essentiell.
- Gewalt erleben und Machtstrukturen
Gewalt und Macht wird häufig durch Ämter und Behörden erlebt. Diese führt zu Selbstabwertung und Verlust von Handlungssicherheit seitens der Kund*innen. Die meisten Kund*innen haben Gewalt durch manipulative Machtstrukturen erlebt.

Wir haben in diesem Rahmen mit allen Mitarbeiter*innen auch die Risiken und Gefahrenpotentiale innerhalb unserer Einrichtung aufgrund der Strukturen und Abläufe sowie den räumlichen Gegebenheiten innerhalb der Einrichtung, aber auch in den Wohnungen unserer Kund*innen thematisiert.

Wichtigste Ergebnisse dieser Besprechungen waren:

- Finanzverwaltung
Im Rahmen einer Finanz- und Haushaltsgeldplanung teilen wir unseren Kund*innen oftmals ihr finanzielles Einkommen ein. Dies kann auch Spannungen schaffen. Wir sind uns bewusst, dass die Einteilung einen Vertrauensbeweis uns gegenüber darstellt. Sie beruht auf absoluter Freiwilligkeit. Wir übernehmen mit der Einteilung allerdings auch Verantwortung, was die Begleichung von Ratenzahlungsvereinbarungen, Mietzahlungen etc. angeht. Dabei kann es hin und wieder zu Verschiebungen von Erwartungen kommen, vor allem spiel- und/oder suchtkranke Menschen müssen hier besonders deeskalierend betrachtet werden. Absprachen bzgl. der Geldeinteilung sollten daher schriftlich fixiert sein, um eine Diskussionsgrundlage zu haben und mögliche Machtverschiebungen zu verhindern.
 - Macht der Mitarbeiter*innen durch Finanzverantwortung:
Verweigerung der Auszahlung von Geld aus diversen Gründen (schlechte Laune der Mitarbeiter*innen, vorangegangene Diskussion/Streit, Druckausübung auf Kund*innen)
 - Abhängigkeit der Kund*innen wegen der Finanzverwaltung durch Mitarbeiter*innen:
Mitarbeiter*in hält die Ausgabe für nicht angemessen, spricht Kund*innen Verantwortungsübernahme ab.
- Hausbesuche
Auch wenn Ambulant Betreutes Wohnen eine Hilfestellung darstellt, ist die Arbeit im häuslichen Umfeld der Kund*innen oftmals von Hemmschwellen geprägt, da der Zustand der Wohnungen nicht dem Standard entspricht. Die Wohnungen sind häufig vermüllt, nicht aufgeräumt oder gelüftet, die Möbel alt und schäbig oder erst gar nicht vorhanden. Ordnungssysteme sind häufig nicht präsent. Für unsere Kund*innen bedeutet das Betreten der Räume durch uns oft eine große

Überwindung. Manchmal bedeutet es auch für die Mitarbeiter*innen eine starke Überwindung, zum Beispiel bei enormer Vermüllung und Verwahrlosung der Räume. Die Unterstützung im häuslichen Umfeld und der Spagat zwischen dem Zulassen, der Anforderung, der Motivation, der Umsetzung und den möglichen Grenzüberschreitungen können ein schmaler Grand zum Ausbruch von Gewalt sein. Hier spielen sowohl die Krankheitsbilder als auch situationsbedingte Auslöser eine Rolle. Da dieser Bereich sich besonders sensibel gestaltet, sollte es im Umgang zu keinem Machtgefälle komme, um Gefahrenpotentiale ausschließen zu können (Gefahr des Übergriffs von beiden Seiten vorhanden, Mitarbeiter*innen befinden sich in den Privaträumen überwiegend unter Ausschluss von Dritten, daher besonderer beidseitiger Risikobereich für verdeckte Übergriffe).

- Nähe und Distanz

Überschreitung von Regelungen zu einem professionellen Umgang mit Nähe und Distanz können einen Missbrauch der Machtverhältnisse mit sich bringen oder sexualisierte Gewalt hervorrufen. Die Nähe – Distanz beschreibt ein emotionales, räumliches und soziales Verhältnis zwischen Menschen. Die emotionale Nähe vermittelt Zugehörigkeit, Vertrauen, Sympathie, Akzeptanz und Mitgefühl. Die Distanz beschreibt das Gegenteil und ist eine Möglichkeit, sich vor physischen und psychischen Verletzungen zu schützen. Die Überschreitung der genannten Grenzen dieses Verhältnisses unterteilt sich in die beschriebenen Stufen der Gewalt unter 3.3ff. Verhaltensregeln für den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz finden sich für die Mitarbeiter*innen im Verhaltenskodex und für die Kund*innen im Gewaltschutzkonzept in leichter Sprache wieder. Beide Dokumente werden unterschrieben. Somit ist sichergestellt, dass sowohl Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen die Informationen erhalten.

Die Risikoanalyse bietet sich als Instrument an, um sich der Verantwortung über Gefährdungspotentiale und Strukturen der Einrichtung bewusst zu werden. Die Kund*innen bestätigen mit ihrer Unterschrift zu Beginn der Betreuung, dass sie über Ziel und Inhalt des Gewaltschutzkonzeptes sowie des möglichen Beschwerdeverfahrens informiert wurden. Sie erhalten zum Betreuungsvertrag ein Exemplar in leichter Sprache.

Einmal im Jahr veranstalten wir ein Frühstück mit unseren Kund*innen, allen Mitarbeiter*innen und der Leitung zum Thema Gewalt als offene Gesprächsrunde in angenehmer, lockerer Atmosphäre. Hierzu erhalten alle Kund*innen eine schriftliche Einladung. Wir haben uns zu dieser Form der Gesprächsrunde entschieden, um alle Kund*innen erreichen zu können. Die verschiedenen Gruppen unterschiedlicher Behinderungen kommunizieren normalerweise nicht viel miteinander, sondern gehen sich eher aus dem Weg. Einzig im Rahmen von z.B. Weihnachtsfeiern oder Grillfesten kam es zu vereinzelt Gesprächen miteinander. Zudem sind viele unserer Kund*innen gewaltbelastet und scheuen einen offenen Austausch über dieses Thema. In angenehmer Atmosphäre während eines Frühstücks gelingt dies deutlich besser.

Folgende Fragen werden inhaltlich aufgegriffen:

- Was ist Gewalt?
- Welche Formen gibt es?
- Wo entsteht durch Strukturen Gewalt?
- Welche Gewalt erleben insbesondere Menschen mit Behinderung?
- Welche Grenzen der Selbstbestimmung gibt es in unserer Einrichtung?
- Welche Diskriminierung sehen unsere Kund*innen durch unsere Einrichtung?
- Thematisieren wir die Machtstrukturen?
- Gibt es Beschwerdestellen – intern und extern?
- Welchen Einfluss nehmen die räumlichen Aspekte in unserer Einrichtung, aber auch in der häuslichen Umgebung unserer Kund*innen? Welche Gefahrenpotentiale entstehen dadurch?

Aufgrund der Pandemie- und Krankheitssituation hat das Frühstück bislang noch nicht stattgefunden, ist für dieses Jahr im Herbst fest eingeplant und wird dann turnusmäßig jedes Jahr im Herbst stattfinden. Die Ergebnisse werden in unser Gewaltschutzkonzept eingearbeitet, so dass eine Beteiligung der Kund*innen - über die Besprechung im Rahmen der BEI-Erstellung - hinaus in diesem Prozess gewährleistet wird.

Wir haben uns im Team darauf verständigt, die Risikoanalyse immer wieder mit der Erstellung eines neuen BEIs mit dem jeweiligen Klienten zu besprechen bzw. zu überprüfen und Ergänzungen einmal jährlich im gesondert stattfindenden Team, das ausschließlich zum Thema Gewaltschutz stattfindet, zu besprechen und im Anschluss die Ergänzungen durchzuführen.

Kriterien der Risikoanalyse

Folgende Punkte wurden analysiert:

- Ist die Null-Toleranz Haltung des Trägers zum Thema „Gewaltanwendung“ bei allen Mitarbeiter*innen, aber auch bei allen Kund*innen deutlich?
- Bietet das Gewaltschutzkonzept verbindliche Verhaltensregeln im Umgang mit Gewalt, Nähe und Distanz?
- Wissen die Kund*innen um die schon bestehenden Beschwerdewege, an wen sie sich wenden können?
- Gibt es ein transparentes und jeweils weiterentwickeltes Kriseninstrumentarium?
- Bieten wir in hinreichender Form Möglichkeiten der Kommunikation, die eine Tabuisierung des Themas verhindern?

Die Ergebnisse der Analyse waren Grundlage für die Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes.

Vulnerabilität der Kund*innen und besondere Schutzbedürftigkeit

Wir wissen, dass Kund*innen bei Gewalthandlungen eine besondere Verletzlichkeit besitzen und deswegen in den Genuss einer besonderen Schutzbedürftigkeit gelangen. Wir sind uns bewusst, dass bei Gewalthandlungen das Machtgefälle und die Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachpersonal und Kund*innen bei der Bewertung

der Ereignisse einbezogen werden müssen. Auch ist uns bewusst, dass immer zu prüfen ist, ob Gewaltausübung Teil des jeweiligen Behinderungsbildes ist.

3 Gewaltschutzkonzept

3.1 Leitbild und Haltung

Das Betreute Wohnen Richartz ist der Überzeugung, dass jeder Mensch das Recht hat, soweit es seinen Möglichkeiten entspricht, selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu leben. Wir wollen Menschen, die ihr Leben aus unterschiedlichen Gründen in ihrer aktuellen Lebensphase nicht selbstständig bewältigen können, unterstützen und begleiten. Im Mittelpunkt dieser Betreuung steht die Unterstützung beim Erreichen der maximalen Selbstverantwortung und Selbstbestimmung unserer Kund*innen. Diese Unterstützung bedeutet für uns, mit unseren Kund*innen individuelle Ziele zu erarbeiten und gemeinsam umzusetzen. Die Akzeptanz und der Respekt gegenüber jedem einzelnen Menschen ist uns ein großes Anliegen und bildet die Grundlage unserer Arbeit.

„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit“, Artikel 2 Abs. 2 S. 1 GG

Gewaltschutz bedeutet für das Betreute Wohnen Richartz, „...-im Rahmen der Zuständigkeit und Einflussmöglichkeiten- auf Bedingungen hinzuwirken, die das Risiko senken, dass es zu Gewaltvorkommnissen kommt...“, Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland (2021, S. 9).

Gewalt kommt überall vor, auch in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, auch in der eigenen Einrichtung. Das Ziel muss sein, Gewalt weitestgehend zu verhindern. Eine Enttabuisierung und konsequente Aufklärung entsprechender Risiken und Vorkommnisse ist immens wichtig und Grundlage unseres Gewaltschutzkonzeptes. Dabei gilt nicht zuletzt: Ein wirksames Mittel zur Gewaltprävention ist auch, gute Qualität in der Arbeit für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Deshalb ist es sinnvoll, einen genauen Blick auf die Strukturen und Abläufe unserer Einrichtung zu werfen. Diese zu reflektieren, weiterzuentwickeln und gegebenenfalls um neue Bausteine zu erweitern, Überlastung und Überforderung der Mitarbeiter*innen zu erkennen und anzusprechen.

Wir haben einen eigens für den Gewaltschutz angelegten Ordner erstellt. Hier werden alle relevanten Dinge, wie das Konzept, der jeweils von den Mitarbeiter*innen unterschriebene Verhaltenskodex, Fortbildungsnachweise etc. abgeheftet. Die Führung und Verwahrung des Ordners obliegt der stellvertretenden Leitung.

- Patricia Plewa
Olpener Str. 174
51103 Köln
Telefon 0176 6155 7163
eMail patricia.plewa@bewo-richartz.com

Erreichbarkeit: Mo-Fr, 9 – 16 Uhr, in Krankheits- oder Urlaubssituationen wird die Mailbox mit der Information, sich an die Leitung (untenstehend) unter Angabe der Telefonnummer zu wenden, besprochen. eMails werden automatisch mit derselben Information beantwortet.

- Martin Richartz
Olpener Str. 174
51103 Köln
Telefon 0157 7887 7581
eMail martin.richartz@bewo-richartz.com
Erreichbarkeit: 24/7

Für uns ist selbstverständlich und Teil der inneren Haltung, dass ständig neu aktive Auseinandersetzungen mit dem eigenen Gewaltverständnis erfolgen müssen. Im Turnus von vier Jahren findet eine kritische und regelmäßige Überprüfung von leistungserbringerbezogenen Dokumenten (erweitertes Führungszeugnis, Teilnahmebescheinigungen an Fortbildungen, Regelwerken und Handlungsanweisungen) auf gewaltbegünstigendes Potential – insbesondere von struktureller Gewalt – statt. Die Ergebnisse werden in der für den Gewaltschutz stattfindenden Teamsitzung besprochen.

3.2 Gewaltverständnis

Gewalt ist historisch omnipräsent und gesellschaftlich allgegenwärtig, zeigt sich sowohl konkret als auch ambivalent, tritt offen erkennbar und verborgen auf, wirkt ordnungs-(zer-)störend, aber auch ordnungsstiftend. Was Gewalt jedoch konkret ist, ob es einen inhaltlich klar bestimmbar Kern gibt oder ob Gewalt mehrdimensional ausdifferenziert werden sollte, ist und bleibt Gegenstand kontrovers geführter Debatten. Die Kontroverse um die Inhalte von Gewalt ist dem Begriff phänomenologisch und begriffsgeschichtlich eingeschrieben.

So verweist der deutsche Begriff der Gewalt (waltan: stark sein, beherrschen) mit seiner althochdeutschen Herkunft und alltagssprachlichen Verwendung sowohl auf das Ausüben körperlicher (personaler) und seelischer (psychischer) Gewalt als auch auf das Vorhandensein von „Herrschaft“ bzw. „Kompetenz“ (potestas). Letzteres findet seinen Ausdruck im Begriff der Staatsgewalt oder der Gewaltenteilung. So verbinden sich eine Handlungsebene (Gewalt ausüben) mit herrschaftsorientierten Struktureigenschaften und Ordnungsaspekten bzw. mit der Verfügungsmacht über Gewalt (Gewalt innehaben).

In unserer einrichtungsinternen Auseinandersetzung mit dem Begriff „Gewalt“ haben wir festgestellt, dass die zentralen Kontroversen darum kreisen, ob wir uns eher an einem engen Gewaltbegriff orientieren sollen, der beobachtbare, gezielte Gewaltakte gegen Individuen (bzw. ihren Körper) empirisch operationalisierbar und messbar macht – oder ob ein weiter Gewaltbegriff angemessener ist, der Gewalt Handeln in ein Verhältnis zu

gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen stellt, und darin unterschiedliche Formen der Gewalt und ihre Wechselbezüge untereinander zu erkennen versucht.

In unserem Gewaltschutzkonzept wird jede Form der Gewalt berücksichtigt. Dies beinhaltet zum einen die subjektive Wahrnehmung von Gewalt, zum anderen aber auch gewalttätige Situationen, die von den Betroffenen nicht als solche erkannt, verstanden oder benannt werden. Jeder aktive oder passive Eingriff in die Integrität eines Menschen wird im Sinne der körperlichen, geistigen und seelischen Unversehrtheit als Gewalt verstanden.

Das Betreute Wohnen Richartz unterscheidet zwischen körperlicher, psychischer, sexualisierter und struktureller Gewalt und beruft sich aufgrund dessen auf die Ausarbeitungen des Grundsatzpapieres des Landschaftsverbandes Rheinland, Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland (2021).

Wir definieren die genannten Unterscheidungen folgendermaßen:

Körperliche Gewalt wird auch physische Gewalt genannt. Diese Form meint ein nach außen gerichtetes, aggressives Verhalten, welches die Schädigung und/oder Verletzung eines anderen zur Folge hat. Bei dieser Form wird körperliche Gewalt angewandt, um einen anderen Menschen zu verletzen oder sogar zu töten. Körperliche Gewalt wird zum Beispiel durch Schubsen, Treten und Schlagen, Ohrfeigen, Anspucken, Festhalten, Einsperren/Aussperren, Würgen und "Happy Slapping" ausgeübt.

Psychische/seelische Gewalt wird in der Regel verbal ausgeübt. Der Täter setzt dabei das Opfer psychisch massiv unter Druck, indem es das Opfer bedroht und/oder beleidigt. Zur psychischen Gewalt zählen auch Stalking, Mobbing und Diskriminierungen.

Sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt ist in der Regel ein Mix aus psychischer und körperlicher Gewalt und bringt immer einen Machtmissbrauch mit sich. Darunter versteht man alle sexuellen Handlungen, die einer anderen Person aufgezwungen werden. Die Handlung ist also aus Sicht des Opfers unerwünscht. Dazu zählen vor allem Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung. Die Opfer von sexueller Gewalt sind in der Regel nach der Tat sehr traumatisiert und leiden Jahre bzw. jahrzehntelang unter den Taten. Aus Scham und auch aus Angst vor dem Täter trauen sich viele nicht, die Tat anzuzeigen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Neben der personalen Gewalt, die direkt von einem Täter ausgeübt wird, wird in der Forschung auch von struktureller Gewalt oder struktureller Rücksichtslosigkeit gesprochen. Strukturelle Gewalt geht nicht von einem handelnden Subjekt aus, sondern ist in das Gesellschaftssystem eingebaut. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund oder Lebensformen oder eben auch Behinderungen gleichwelcher Form. Strukturelle Gewalt kann auch Rahmenbedingungen und Strukturen in einer Einrichtung beinhalten,

die eine Ausübung der Grundrechte und ihre Erfüllung der körperlichen und psychischen Grundbedürfnisse verhindern. Strukturen können andere Formen der Gewalt begünstigen.

3.3 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtliche relevante Gewalt

Situationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und einzuschätzen. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit des aggressiven Verhaltens ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden.

Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen.

Einzubeziehen ist ebenso:

- das jeweils subjektive Erleben eines Menschen
- die Häufigkeit und Massivität, mit dem ein Verhalten gezeigt wird
- der situative Kontext, in dem das Handeln stattfindet
- die Intention des Handelnden
- die anschließende Bereitschaft des Handelnden zu Reflexion und Übernahme von Verantwortung

3.3.1. Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben. Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: ein rauer Umgangston gehört ebenso dazu wie unzureichende fachliche Standards.

Beispiele für grenzverletzendes oder unprofessionelle Verhaltensweisen in unserer Einrichtung können sein:

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Kund*innen oder auch von Fachkräften ausgehen kann
- einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z. B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Beschäftigten oder Mitarbeitern im Internet
- einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (zB. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Kund*innen infrage zu stellen

- Missachten von Belastbarkeit
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren.

Ein respektvoller Umgang und – bei grenzüberschreitendem Verhalten – eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

3.3.2. Übergriff

Ein Übergriff hingegen lässt sich immer vermeiden. Er geschieht nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und/oder fachliche Standards hinweg.

Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Die Täter*innen missachten den Widerstand der betroffenen Person. Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Kund*innen (und natürlich auch Mitarbeiter*innen) und zeugen von grundlegenden Defiziten sowohl im Sozialverhalten als auch in der fachlichen Qualifizierung. Es reicht nicht, auf das grenzverletzende Verhalten aufmerksam zu machen, Qualifizierungsmaßnahmen, Supervisionen oder Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen. Unter Umständen ist es notwendig, sich von Fachkräften zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlicher Schritte wie Ermahnung oder Abmahnung nicht verändern. Das übergriffige Verhalten ist in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren.

Merkmale übergriffigen Verhaltens können sein:

- Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet
- Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet
- wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- Kund*innen mit den eigenen privaten Problemen belästigen
- verbale Gewalt ausüben, z. B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen
- Ignorieren als Bestrafung
- abwertende sexistische Bemerkungen
- unangemessene Gespräche über Sexualität
- wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen
- Fürsorge und Förderung verweigern oder vernachlässigen
- Notwendige therapeutische, pädagogische oder medizinische Hilfe verweigern oder vernachlässigen

3.3.3. Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut Strafgesetzbuch in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut.

Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Diebstahl
- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung
- Verbreitung pornographischer Schriften und Materialien
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses

3.4 Vorkehrungen zum Gewaltschutz

Wir halten folgende Präventionsmaßnahmen für notwendig:

3.4.1 Personalmanagement

Das Gewaltschutzkonzept ist unter Beteiligung des gesamten Teams entstanden und alle Mitarbeiter*innen erhalten ein ausgedrucktes Exemplar.

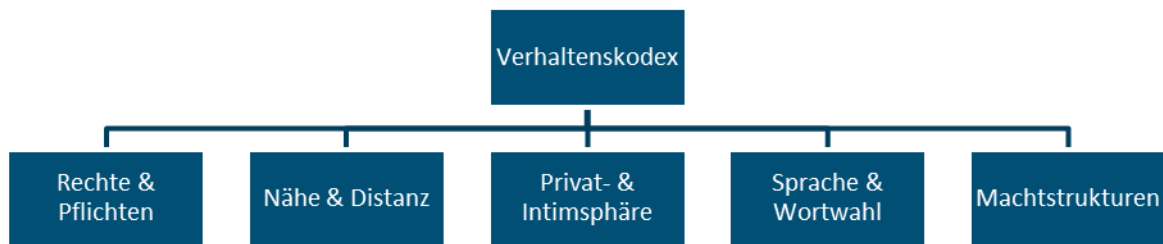
Besondere Beachtung finden folgende Punkte im Konzept gegen Gewalt:

Verhaltenskodex

Die Einhaltung der Rechte von Menschen haben oberste Priorität. Der Umgang mit Nähe und Distanz ist von großer Wichtigkeit in der Sozialen Arbeit. Wir orientieren uns hierbei nach der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit, Thiersch (2019, S. 51). Die Privat- und Intimsphäre der Kund*innen gilt es jederzeit zu wahren. Die Sprache, auch im Zusammenhang mit der Lautstärke des Sprechenden, kann ein Mittel der Gewaltausübung darstellen und findet ebenfalls große Beachtung im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes. Zudem ist die Reflektion des eigenen Handelns im Hinblick auf Machtstrukturen jederzeit unbedingt notwendig und daher wichtiger Bestandteil unseres Konzeptes.

Der Verhaltenskodex dient einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn alle Mitarbeiter*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeiter*innen ist ihre Rolle und Funktion einer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst. Hierzu ist es notwendig, klare und verbindliche Verhaltensregeln aufzustellen, damit ein achtsamer und respektvoller Umgang möglich ist.

Im Rahmen der Erstellung des Verhaltenskodex haben wir auf eine partizipative Entwicklung geachtet.



Durch verbindliche Verhaltensregeln erfahren die Kund*innen Schutz vor grenzüberschreitendem, übergriffigem und missbräuchlichem Verhalten. Der Verhaltenskodex gibt Mitarbeiter*innen Orientierung und Transparenz. Der Verhaltenskodex ist im Bewusstsein der Mitarbeiter*innen und ein Baustein zur Schaffung einer „Kultur der Achtsamkeit“.

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Die Gültigkeit unseres Verhaltenskodex muss mindestens jährlich in dem gesondert stattfindenden Team überprüft werden.

Personalauswahl

Unser Personal wurde und wird im Hinblick auf die Fähigkeiten zum wertschätzenden Umgang mit den Kund*innen eingestellt. Die Personen müssen unbedingt in der Lage sein, Gewaltschutz zu leisten. Hierzu gehören entsprechende Fragen im Bewerbungsverfahren, ebenfalls finden Fort- und Weiterbildungen zu diesem Themenbereich besonderes Augenmerk.

Um den Schutz der Kund*innen im Ambulant Betreuten Wohnen nachhaltig zu sichern, wird bereits im Vorstellungsgespräch sowie in der Einarbeitungsphase das Thema der Gewaltausübung in ihren unterschiedlichen Formen angesprochen. Im Vorstellungsgespräch wird über das Gewaltschutzkonzept informiert und soweit möglich überprüft, ob ein Interessent sich mit den hier hinterlegten Zielen identifizieren kann. Ebenso wird über den Aspekt des grenzachtenden Umgangs und die diesbezügliche Haltung unserer Einrichtung informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wie die Einhaltung des im Konzept hinterlegten Verhaltenskodex wird thematisiert.

Es wird ebenfalls deutlich gemacht, dass insbesondere Wert gelegt wird auf:

- eine wertschätzende Grundhaltung
- einen gewaltfreien, respektvollen Umgang
- ein angemessenes Verhalten gegenüber den in der Regel vulnerablen Kund*innen ggf. deren Angehörigen sowie sonstigen externen Personen umgesetzt wird.

Der Bewerber wird über den Beschwerdeweg, die Präventionsmaßnahmen sowie die Verfahren zur Aktualisierung des Gewaltschutzkonzeptes informiert. Ebenfalls wird über die personellen Zuständigkeiten und die Weiterbildungen informiert.

Zudem wird die Einarbeitung durch die enge Begleitung eines Mentors, der jeweils von der Leitung bestimmt wird, gewährleistet.

In Zukunft wird es neben der Aufklärung im Vorstellungsgespräch zum Thema Gewaltschutz eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag hinsichtlich dessen geben. Nach § 124 Abs. 2 S. 3, 4 SGB IX ist die Vorlage eines aktuellen, erweiterten Führungszeugnisses nun verpflichtend. Das erweiterte Führungszeugnis muss alle fünf Jahre aktualisiert vorgezeigt und im Gewaltschutzordner hinterlegt werden. Mit Arbeitsvertragsabschluss wird für die Schaffung eines gewaltfreien Handelns den neuen Mitarbeiter*innen das Gewaltschutzkonzept übergeben, der enthaltene Verhaltenskodex wird zudem zur Unterschrift ausgehändigt und im Gewaltschutzordner verwahrt.

Personelle Zuständigkeiten

Interne Ansprechpartner*innen sind laut eines Forschungsberichtes des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung. Eine gleichgeschlechtliche Beratung ist ebenfalls wichtig. In unserer Einrichtung sind hierfür als männlicher Beauftragter

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

und als weibliche Beauftragte

- Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

zuständig.

Liegt ein Verdacht auf Gewaltanwendung vor, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich der Leitung:

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

oder der stellvertretenden Leitung:

- Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

mitzuteilen.

Weiterbildungen und Reflektionen

Es braucht umfangreiches Wissen, um gewaltbegünstigende Strukturen und Hinweise auf Gewalterleben etc. zu erkennen sowie den Umgang mit grenzverletzendem

Verhalten und allen Formen von Gewalt zu lernen. Entsprechende Aus- und Weiterbildungskurse sind daher erforderlich. Ebenso sind der professionelle Austausch und Selbstreflexionen wichtig.

In unserem Team haben drei Mitarbeiter eine Ausbildung zum Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer abgeschlossen, interne Fortbildungen hinsichtlich Deeskalationsstrategien sind daher jederzeit möglich und wurden bereits mehrfach durchgeführt. Wir führen alle zwei Jahre ein internes Deeskalationstraining durch, in den anderen Jahren findet jeweils eine interne Fortbildung statt.

Die Teilnahme an den internen Trainings und den internen Fortbildungen werden mit Name der Teilnehmer*innen, Dauer und Datum der Einheit dokumentiert und im Gewaltschutzordner abgeheftet. Auf Wunsch der Teilnehmer*innen können gesonderte Teilnahmebescheinigungen ausgestellt werden.

Unsere Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer sind:

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

- Marvin Richartz
Olpener Str. 174
51103 Köln
Telefon 0177 7201 882
eMail marvin.richartz@bewo-richartz.com

- Thomas Kempf (seit Juli 2022)
Olpener Str. 174
51103 Köln
Telefon 0157 7216 2976
eMail thomas.kempf@bewo-richartz.com

Bislang haben wir – neben den Deeskalationstrainings – interne Fortbildungen mit den Themen

- Umgang auf Augenhöhe
- Adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis in der Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen

durchgeführt.

Zudem führt

- Erwin Germscheid, Germscheid Concept
Neitzerter Str. 10
57639 Rodenbach

Telefon 0171 4134 031
eMail info@germscheid-concept.de

alle zwei Jahre eine Fortbildung für unsere Einrichtung zum Thema Gewalt bei uns durch. Bisher hat noch keine Veranstaltung stattgefunden. Diese wird im Jahr 2023 ihren Platz finden.

Die Nachweise über die Teilnahme an den Fortbildungen zum Thema Gewaltschutz werden ebenfalls unter Angabe des Namens der Teilnehmer*in, Datum und Dauer im Gewaltschutzordner aufbewahrt. Auch hier können auf Wunsch gesonderte Teilnahmebescheinigungen ausgestellt werden.

Darüber hinaus wird der oben bereits angesprochene Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales allen Mitarbeiter*innen verteilt, um die Möglichkeit der eigenständigen Weiterbildung zu ermöglichen.

Im Hinblick auf die notwendigen Reflektionen haben wir uns für das einmal jährliche Team entschieden.

Wir besprechen in den monatlich stattfindenden Teamsitzungen, ob und welche Auseinandersetzungen zum Thema Gewalt stattgefunden haben. Entsprechende Vorfälle werden von uns gemeinsam besprochen, im Gewaltschutzordner dokumentiert und reflektiert. Sollte dies notwendig sein, wird das Thema Gewalt nach Bedarf in unserer regelmäßig (alle sechs bis acht Wochen) durchgeführten externen Supervisionssitzung reflektiert werden.

Zudem können unsere Anti-Gewalt- und Deeskalationstrainer jederzeit im Hinblick auf das Gewaltschutzkonzept angesprochen werden. Mindestens einmal jährlich wird ein Mitarbeiter*innengespräch zum Thema Gewaltschutz geführt. In diesen wird insbesondere das Thema Macht und Abhängigkeit besprochen.

3.4.2 Beschwerdemanagement

Das Beschwerdeverfahren sollte niederschwellig ausgestaltet sein. Es gibt eine interne wie externe unabhängige Beschwerdestelle, die grundsätzlich vertraulich und lösungsorientiert arbeitet. Dabei soll das Beschwerdemanagement von allen Mitarbeiter*innen als selbstverständlicher Teil einer offenen und transparenten, internen Fehlerkultur verstanden werden. Es dient sowohl dem Schutz der Mitarbeiter*innen, der Kund*innen als auch der Verbesserung des personellen Handelns.

Die Regelungen zum Beschwerdemanagement, die sich aus den fachlichen und rechtlichen Vorgaben in unserer Einrichtung ergeben, sind Mitarbeiter*innen und Kund*innen bekannt. Die Regelungen werden in einfacher Form bei Abschluss des Betreuungsvertrages von unseren Kund*innen unterschrieben und ihnen ausgehändigt. Des Weiteren kennen alle Mitarbeitenden die Verfahrenswege im Umgang mit dem Beschwerdemanagement. Dies wurde zum einen im Bewerbungsverfahren als auch bei der Einarbeitung im Betrieb durch den Mentor besprochen. Zudem erhalten alle

Mitarbeiter*innen das Gewaltschutzkonzept in schriftlicher Form und bestätigen den Erhalt durch ihre Unterschrift. Das Beschwerdeverfahren soll für Kund*innen einfach anzuwenden und zu benutzen sein.

Im Hausflur des Betreuten Wohnen hängt ein Beschwerde-Briefkasten, in den formlose und auch anonyme Beschwerden eingereicht bzw. -geworfen werden können. Es befinden sich dort ebenfalls stets ausreichend Papier und Stifte. Die Kontaktdaten der internen sowie externen Ansprechpartner befinden sich auf dem Briefkasten. Alle Kund*innen sind hierüber informiert.

Unsere internen Ansprechpartner*innen

- Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

und

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

kontrollieren regelmäßig, mindestens wöchentlich, ob Beschwerden eingegangen sind. Zudem kennen unsere Kund*innen die jeweilige Mobilfunknummer der beiden Beauftragten und wissen, dass sie diese auch direkt kontaktieren können. Alle für die Kund*innen relevanten Informationen können bei den oben genannten Angesprechpartner*innen abgefragt bzw. eingesehen werden.

Wir haben ebenfalls thematisiert, dass die Meldung von Verdachtsfällen oder konkreten Vorfällen keinen Verrat darstellt, dass alle Meldungen neutral behandelt und die Melder keinesfalls als „Zinker“ angesehen werden.

Neben der Beschwerdestelle des LVR

- Zentrales Beschwerdemanagement des LVR
0221 809 2255
eMail beschwerden@lvr.de

haben wir eine für uns zuständige externe Beschwerdestelle eingerichtet:

- IHI Rodenbach
Neitzerter Str. 10
57639 Rodenbach
Telefon 02684 958260
eMail info@ihi-rodenbach.de
Erreichbarkeit: Mo-Do 12 – 17 Uhr

Alle Mitarbeiter*innen und alle Kund*innen können bei Bedarf direkten Kontakt zur externen Beschwerdestelle aufnehmen. Die Kontaktdaten sind den Kund*innen ebenfalls

zugänglich. Selbstverständlich können auch Dritte, auch anonym und/oder formlos, von außerhalb Beschwerden einreichen. Neben unserem Beschwerdebriefkasten kann dies – genau wie bei unseren Kund*innen - auch über unsere externe Beschwerdestelle oder über den LVR erfolgen.

Natürlich ist zudem eine mündliche Beschwerde möglich, sie hat den gleichen Stellenwert wie eine schriftlich formulierte Beschwerde. Prinzipiell wird jede Beschwerde zeitnah, innerhalb von maximal sieben Tagen, bearbeitet und fließt in den Verbesserungsprozess mit ein. Die Auswertung der Beschwerden erfolgt differenziert und nach qualitativen Gesichtspunkten. Grundsätzlich ist die Leitung

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

verantwortlich für die Bearbeitung von Hinweisen, Fragen und Beschwerden. Sollte es einen Hinweis auf Gewalt geben, ist in jedem Fall die stellvertretende Leitung

- Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1) zu beteiligen.

3.4.3 Präventionsstrategie

Das Betreute Wohnen Richartz schafft durch die genannten Vorkehrungen Voraussetzungen für eine wirksame Prävention. Dies gelingt durch:

- Offenheit und Enttabuisierung des Themas Gewalt. Um das Thema Gewalt an- und besprechbar zu machen und aus dem Verborgenen zu holen, müssen die realen und potentiellen Gefährdungen bzw. Gewaltvorfälle konkret und offen aufgezeigt bzw. angesprochen werden.
- Einrichtung einer Vertrauensstelle. Durch diese wird eine Anlaufstelle für die Betroffenen und ihre Anliegen geschaffen.
- Mitarbeiter*innengespräche führen und Mitarbeiter*innenmotivation
- Zusammenarbeit und Transparenz gegenüber gesetzlichen Vertreter*innen
- Wachsam Grenzüberschreitungen beobachten und offen ansprechen. Zu den Grenzüberschreitungen gehören neben fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten auch fehlende Sensibilitäten der betreffenden Bezugsperson gegenüber den Kund*innen.
- das eigene Handeln reflektieren
- Kund*innen und Mitarbeiter*innen befähigen, Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren
- Aushang einer Liste im Wartebereich des Betreuten Wohnens über die Kölner Einrichtungen, die Beratung, Schutz, ggfs. Unterkunft und Unterstützung im Bereich der Gewaltprävention und akuter Gewalterfahrung anbieten
- Fallsupervision einfordern und Schulungen zum Thema Gewaltschutz und Deeskalation vorhalten
- Einsatz unserer Therapiebegleithunde (siehe weiter unten).

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeiter*innen, die Stärkung der

Selbstkompetenz unserer Kund*innen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir sie über ihre Rechte und Pflichten informieren.

Selbstverständlich verweisen wir auch auf den Beschwerdebriefkasten und erläutern den Beschwerdeweg in akuten Fällen. Wir benennen die internen Ansprechpartner*innen

- Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

und

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1).

In diesem Zusammenhang klären die Bezugspersonen hinsichtlich der Anlaufstellen und Beratungsstellen außerhalb unserer Einrichtung zum Thema Gewalt auf, hier wird besonders auf unsere externe Beschwerdestelle

- IHI Rodenbach (siehe unter Punkt 3.4.2) verwiesen.

Das IHI Rodenbach ist sowohl für die präventiven als auch die akuten Fälle in unserer Einrichtung sowie für die Prozessbegleitung bei Klärung von Vorfällen zuständig.

Wir arbeiten präventiv, indem wir unsere Kund*innen in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Wir begegnen unseren Kund*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Wir arbeiten stets auf Augenhöhe. Die Auswertung von möglicherweise gewaltbelasteten Alltagssituationen, z.B. beim Einkaufen, Fahrt in der Straßenbahn etc., findet regelmäßig statt, meist gehört der Aufbau und Erhalt von Konfliktlösungsstrategien zu unseren Zielen und Maßnahmen im BEI. Hier finden auch regelmäßige Spiegelungen der Eigen- und Fremdwahrnehmungen statt.

Ein Alleinstellungsmerkmal unserer Einrichtung ist der Einsatz unserer Therapiebegleithunde in der Arbeit mit unseren Kund*innen. Der Einsatz von Tieren in den verschiedensten Bereichen gewinnt immer mehr an Bedeutung. In den letzten Jahren wurde deutlich, dass sowohl für Kinder als auch für Erwachsene in der Beziehung zu Tieren viele günstige Wirkungen liegen. Tiere sind unvoreingenommen, können Eisbrecher sein, schaffen eine angenehme, offene Atmosphäre und haben einen beruhigenden und angstmildernden Einfluss. In angespannten Situationen können sie eine deeskalierende Wirkung haben. Besonders geeignet sind Hunde für die tiergestützte Intervention.

Unsere Kund*innen können über den körperlichen Kontakt zu den Hunden Bedürfnisse nach Nähe, Wärme, Geborgenheit und Trost stillen. Der Hund ist verlässlich und völlig unvoreingenommen. Das vermittelt Sicherheit, baut Ängste ab und Vertrauen auf. Gleichzeitig setzt der Hund klare Grenzen, wenn er schlecht oder unzureichend behandelt wird. Unsere Kund*innen nehmen im Kontakt zu dem jeweiligen Hund ihre

Grenzen wahr und haben schnelle und klare Erfolgserlebnisse: Der Hund befolgt ihre Kommandos und lässt sich von ihnen versorgen. Somit wird die Bereitschaft zur Verantwortung gestärkt und das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen gefördert. Die Selbstwirksamkeit kann somit gestärkt werden. Auch der Abbau von Hilflosigkeit und das Gefühl von Kontrolle zu haben, kann ein positiver Effekt sein. Darüber hinaus macht der Kontakt und der Umgang mit dem Hund große Freude, Stress wird abgebaut, Probleme rücken in den Hintergrund und Heilungsprozesse werden unterstützt. Die präventive Arbeit mit einem Therapiebegleithund ist zugleich eine Ressource und Unterstützung unserer Arbeit.

3.4.4 Interventionsstrategie

Ein schlechtes Arbeitsklima, ungesunde Rahmenbedingungen und eine schlechte Bezahlung wirken belastend für die Mitarbeiter*innen und wirken sich negativ auf wirksamen Gewaltschutz aus. Belastungsanzeigen der Mitarbeiter*innen werden ernstgenommen und führen zu einem sofortigen Handeln der Leitungspersonen.

Gewaltvorfälle sind trotz präventiver Maßnahmen nicht immer auszuschließen. Tritt ein Gewaltvorfall in direkter Form auf, so steht Deeskalation und die Herstellung von Sicherheit an erster Stelle (vgl. Noyon und Heidenreich 2020, S. 39-42). Danach kommt es immer zu einer Aufarbeitung des Geschehens.

Falls eine Beschwerde hinsichtlich des Beschwerdeverfahrens eingegangen ist, wird dem unverzüglich nachgegangen. Die Leitung vom Betreuten Wohnen wird darüber informiert. Im Falle von Namensnennungen werden die Personen angesprochen und Einzelgespräche mit allen mutmaßlich Beteiligten geführt. Hierzu gehören neben der beschuldigten Person auch mögliche Zeug*innen.

Im Anschluss der Prüfung wird den beteiligten Personen das Ergebnis der Prüfung mündlich durch die Leitung mitgeteilt und schriftlich im Gewaltschutzordner dokumentiert. Im gesamten Prozess steht der Opferschutz im Vordergrund.

Sollten keine Namen genannt werden, wird die Beschwerde in einer gesondert stattfindenden außerordentlichen Teamsitzung diskutiert. Auch Verdachtsfälle in Bezug auf das Ausüben von Gewalt jedweder Form werden hier besprochen.

In Verdachtsfällen gilt für uns der folgende Handlungsleitfaden:

- Verdacht
Man beobachtet eine Situation, die als Grenzverletzung bzw. als sexueller Übergriff wahrgenommen wird, oder man bekommt etwas von jemandem über eine solche Situation erzählt.
- Ruhe bewahren
Bei einem Verdacht ist als erstes zu prüfen, woher dieser kommt und die Situation ist weiter zu beobachten. Durch überlegtes Handeln können Fehlentscheidungen vermieden werden.
- Kontakt aufnehmen

Es ist wichtig, mit einem Verdacht oder einem unguuten Gefühl nicht alleine zu bleiben sondern in dieser Situation für die eigene Entlastung zu sorgen. Als Ansprechpartner*innen kommen dafür die internen Ansprechpartner*innen, Kolleg*innen oder die externe Beschwerdestelle infrage. Gemeinsam sollte abgewogen werden, welche nächsten Schritte zu tun sind.

- Prüfen
Als erstes ist zu prüfen und einzuschätzen, ob es einen sofortigen Handlungsbedarf gibt, etwa wenn es zu weiteren gefährdenden Situationen kommen kann. Je nach Sachlage sind Leitung, Jugendamt oder Strafverfolgungsbehörden zu informieren. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten gewahrt werden.
- Dokumentieren
Der gesamte Prozess sollte in allen Schritten sorgfältig dokumentiert werden. Das hilft, sich auch später noch an die Einzelheiten zu erinnern und kann in einem möglichen Strafverfahren hilfreich sein.
- Reflexion
Es ist wichtig, den gesamten Prozess und die getroffenen Entscheidungen abschließend zu reflektieren. Dazu sollte auf das persönliche Befinden und die Situation im Team geschaut werden. Sinnvoll kann es sein, dazu externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Wir nehmen alle Gewaltvorwürfe ernst. Auf Gewalthandlungen erfolgen klare und angemessene Sanktionen.

Für alle Gewaltvorfälle gilt der folgende Handlungsleitfaden:

- Vorfall
Unmittelbare Meldung an die Leitung
 - Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.4.1)

um eine erste fachliche Einschätzung zu ermöglichen. Das Gespräch wird protokolliert. Die Leitung informiert das Opfer über das weitere Vorgehen.

- Information und Verfahren
Die internen Ansprechpartner*innen
 - Patricia Plewa (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.1)

und

- Martin Richartz (Erreichbarkeit siehe unter Punkt 3.4.1).

stimmen die weiteren Schritte ab - je nach Schwere des Vorfalls (siehe Gewaltstufen unter Punkt 3.3) auch unter Einbeziehung der externen Beschwerdestelle - und koordinieren das weitere Vorgehen. Sie führen Gespräche

mit den Beschuldigten, diese werden protokolliert. Bei Straftatverdacht leiten sie sofort an staatliche Strafverfolgungsbehörden weiter.

Je nach Einstufung des Vorfalles in die Gewaltstufen halten wir unterschiedliche Fristen zur Beratung und Bearbeitung des Vorfalles ein:

Stufe 1, Grenzüberschreitung: Besprechung in der nächsten Teamsitzung, anschließende Information des Ergebnisses an Täter durch die Leitung und Opfer durch die Bezugsperson

Stufe 2, Übergriff: Besprechung innerhalb von sieben Tagen und anschließende Information des Ergebnisses an Täter durch die Leitung und Opfer durch die Bezugsperson

Stufe 3, strafrechtliche relevanter Vorfall: sofortige Einleitung der Strafverfolgung durch die Behörden, anschließende Information des Opfers

- Aufarbeitung

Die Aufarbeitung und die begleitenden Maßnahmen können beginnen, wenn das Verfahren abgeschlossen ist. Hierfür können die internen Ansprechpartner*innen (s.o.) klärende Hinweise geben und nachhaltig wirkende präventive Maßnahmen vorschlagen.

Wir unterscheiden die verschiedenen Settings, in denen es zu Gewaltvorfällen kommen kann.

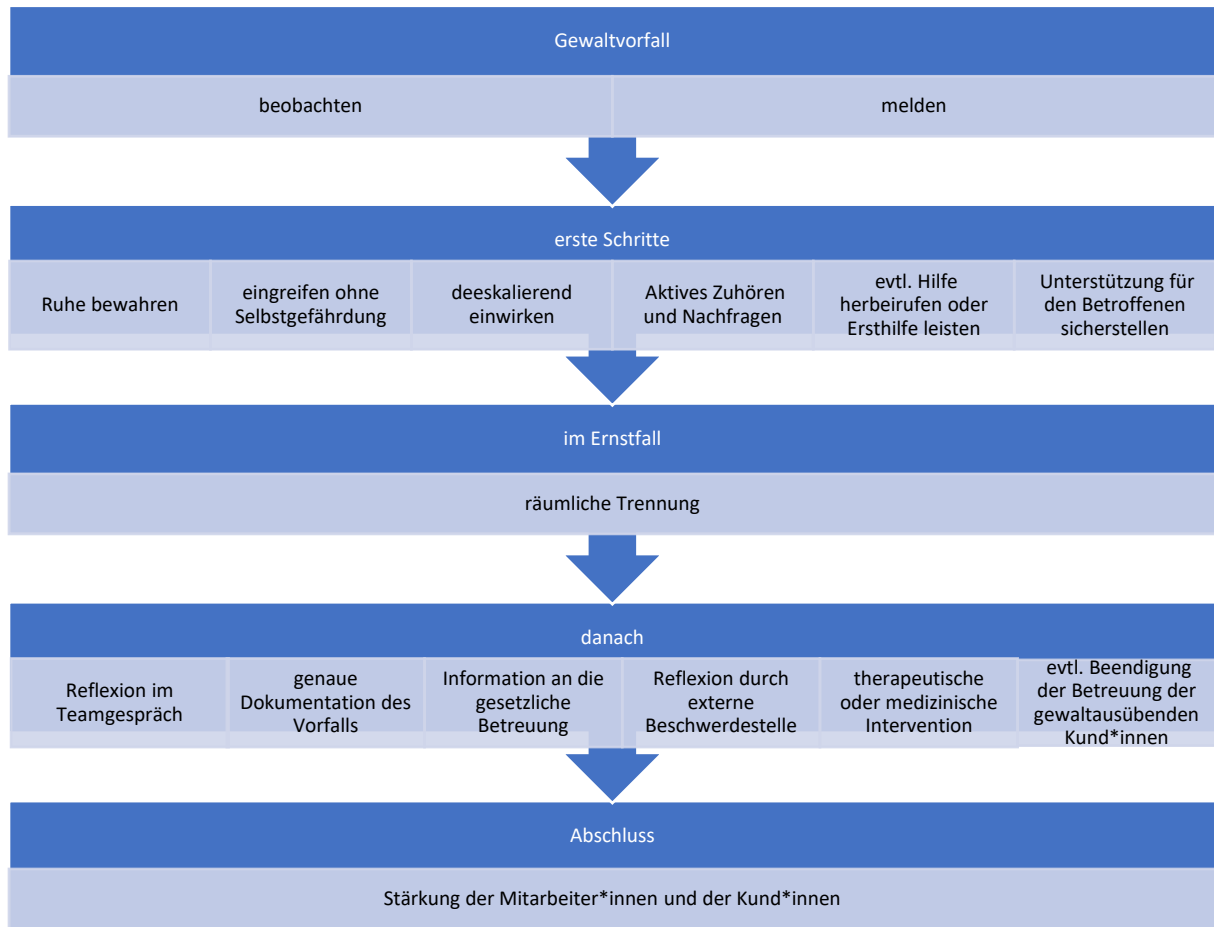
Gewalt zwischen Kund*innen oder gegen Kund*innen durch Täter von außerhalb

Immer wieder kommt es im Alltag zu gewalttätigen und/oder grenzverletzenden Verhalten zwischen Kund*innen. Werden Mitarbeiter*innen Zeugen von Gewalt, müssen sie möglichst sofort einschreiten. Das Eingreifen bei Handgreiflichkeiten oder körperlichen Auseinandersetzungen ist allerdings nur dann angebracht, wenn man sich selbst nicht gefährdet oder den Konflikt zusätzlich verschärft.

Bei Grenzverletzungen und Gewalt zwischen Kund*innen sind die Beschäftigten in der Regel „Anwalt beider Parteien“. Dies kann unter Umständen zu Loyalitätskonflikten führen. Hierbei sollte grundsätzlich gelten: Opferschutz geht vor Täterschutz, so dass stets in erster Linie Maßnahmen einzuleiten sind, die die betroffene Person einschließlich aller gefährdeten Unbeteiligten aus der Reichweite der gewalttätigen und aggressiven Person bringen. Dabei ist bei einer notwendigen räumlichen Trennung zu bedenken, dass – wenn möglich – der Täter und nicht das Opfer das Aktionsfeld verlassen soll.

Eventuell fühlen Mitarbeiter*innen durchaus Sympathie für die Aggressor*innen, v.a. wenn diese zuerst von der anderen Person beschimpft, gereizt oder gequält wurde. Um es erst gar nicht zu einer solchen Situation kommen zu lassen, ist es wichtig, dass alle Beschäftigten in der Einrichtung bereits verbale Grenzverletzungen strikt unterbinden und auf einen respektvollen Umgang miteinander achten.

Alle Gewaltvorwürfe werden ernstgenommen und jeder Vorwurf wird dokumentiert, dies schließt auch den nachfolgenden Prozess ein. In schwerwiegenden Fällen kann die Betreuung beendet werden.



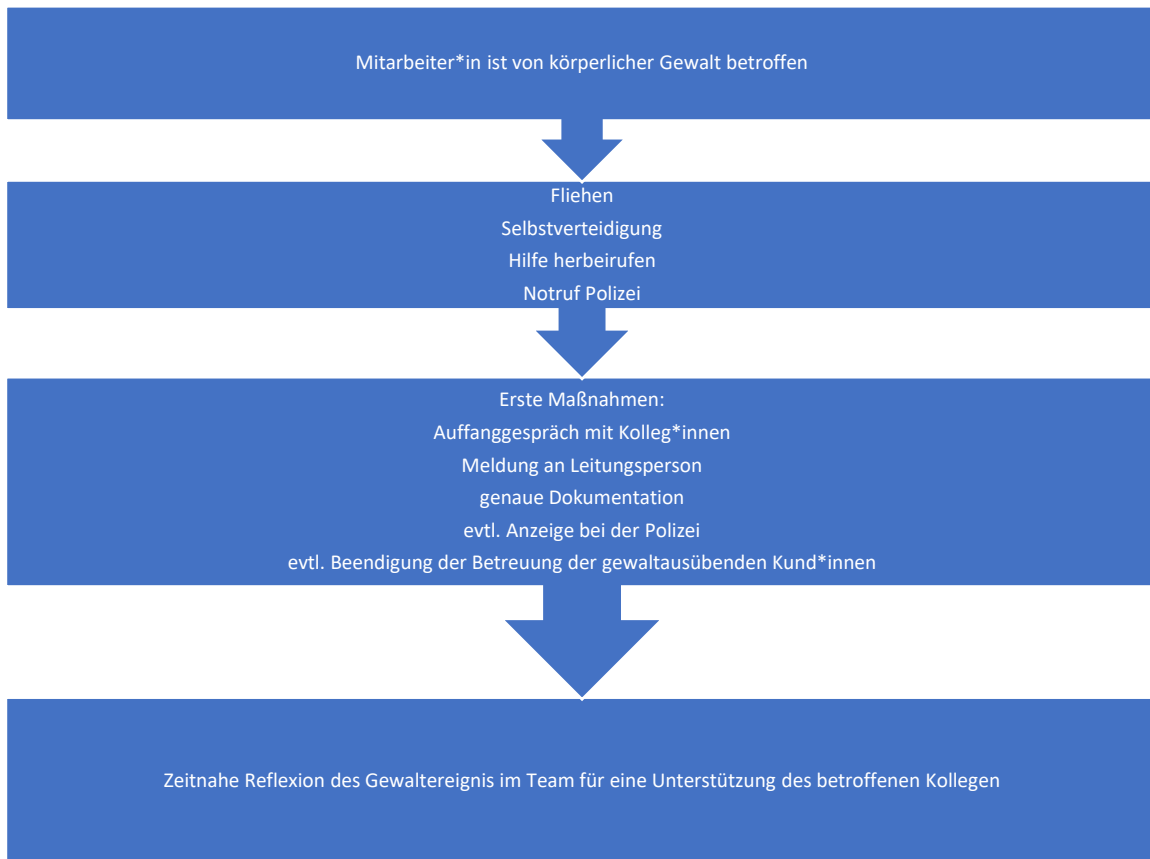
Gewalt ausgehend von Kund*innen gegen Mitarbeiter*innen

Besonders häufig sind die Beschäftigten in Wohn- und Werkstätten für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in ihrem Arbeitsalltag mit Aggression und Gewalt durch die von ihnen betreuten Menschen konfrontiert. Die Folgen können nicht nur körperliche Verletzungen, sondern auch psychische Belastungssymptome sein. Aber auch in ambulanten Einrichtungen wie dem Betreuten Wohnen können solche Gewaltvorfälle stattfinden.

Dabei ist die Gewalthandlung ausgehend von Kund*innen nicht als vorsätzlich zu betrachten, sondern beeinflusst durch viele individuelle, biosoziale, systemische und gesellschaftliche Faktoren.

Es ist wichtige Aufgabe der Leitungspersonen und aller Beschäftigten, die Gewalterfahrung von Kolleg*innen bewusst wahrzunehmen und sensibel und respektvoll darauf zu reagieren. Kriseninterventionsgespräche bei Kolleg*innen oder der internen Fachstelle für Gewaltprävention können ein tage- oder wochenlanges Mit-Sich-Herumtragen der belastenden Ereignisse vermeiden.

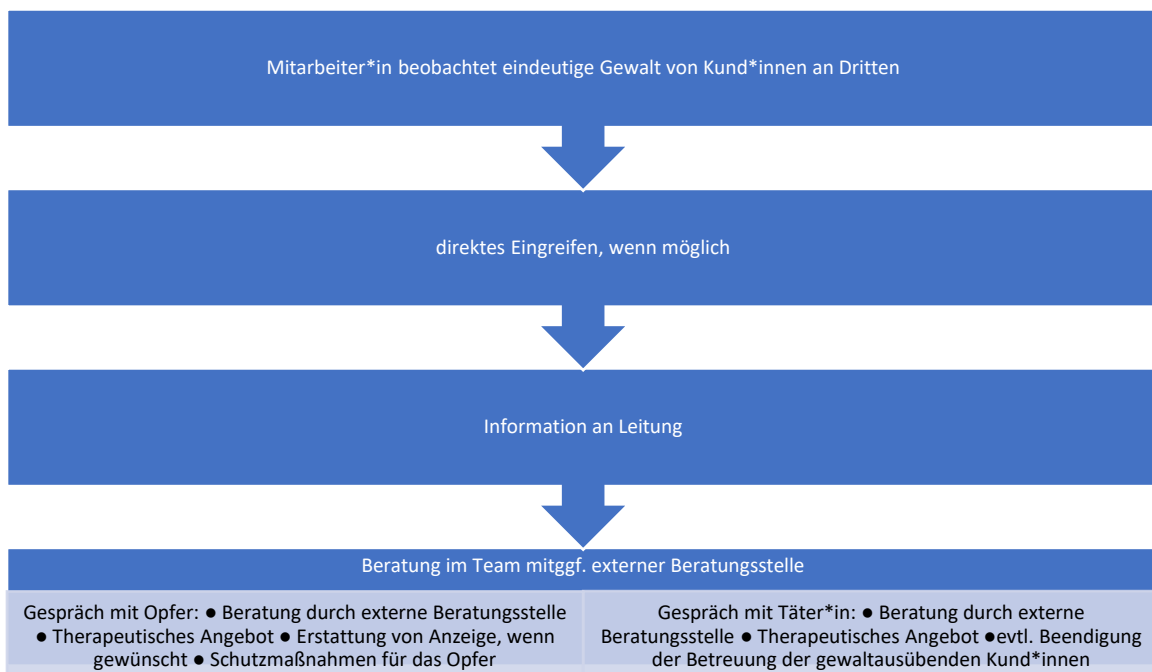
In schwerwiegenden Fällen kann die Betreuung beendet werden.



Gewalt von Kund*innen gegen Dritte

Liegt ein Verdacht auf Gewaltanwendung vor oder haben wir von einer Gewaltanwendung erfahren, sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, dies unverzüglich der Leitung mitzuteilen.

In schwerwiegenden Fällen kann die Betreuung beendet werden.



Gewalt von Mitarbeiter*innen gegen Kund*innen

Unsere Einrichtungen sollen einen Raum bieten, in dem sich alle Kund*innen sicher und aufgehoben fühlen. Alle Beschäftigten tragen die Verantwortung für den Schutz der uns betreuten Personen. Gleichzeitig benötigt es innerhalb der Mitarbeiterschaft ein Klima des gegenseitigen Respekts und Achtsamkeit, welches den bestmöglichen Schutz gegen jegliche Form von Gewalt bietet.

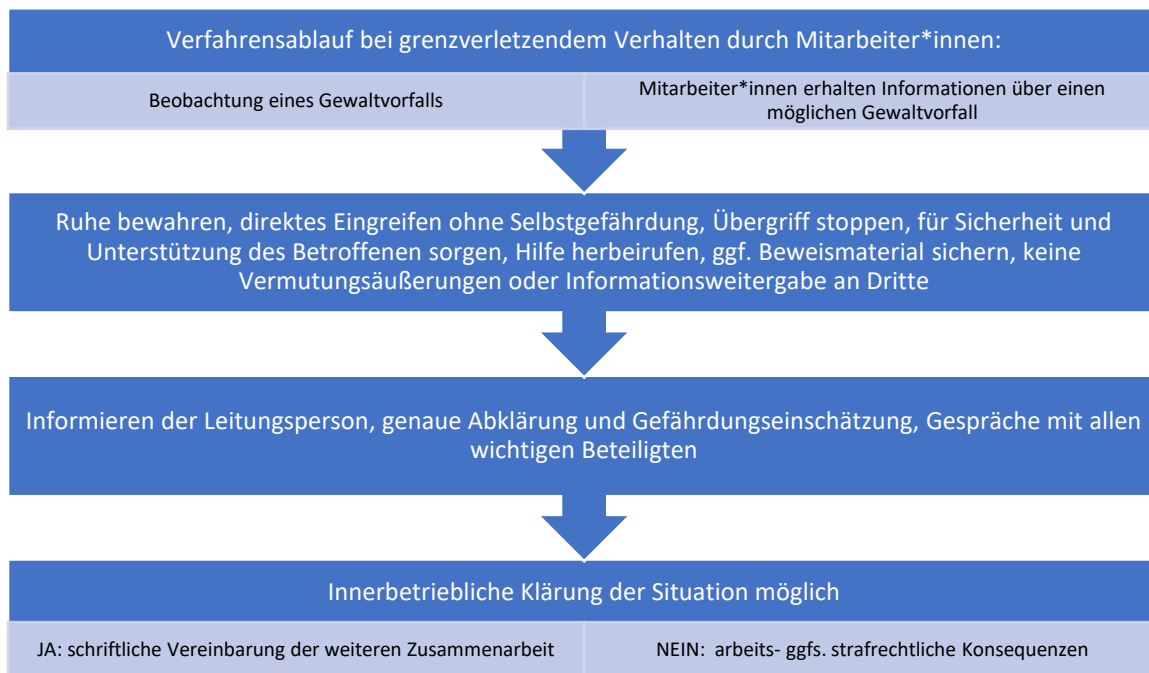
Kommt es zu einem physischen oder sexuellen Übergriff auf Kund*innen durch Mitarbeiter*innen, sind entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen der Einrichtungsleitung zu ergreifen. Ein tätlicher oder sexueller Angriff auf eine von uns betreute Person ist ein so schwerer Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten, dass in der Regel eine (außerordentliche) Kündigung gerechtfertigt ist.

An dieser Stelle ist deutlich zu erwähnen, dass das Wissen im Kollegium über die realen Möglichkeiten einer Gefährdung von Kund*innen durch Mitarbeiter*innen ein aktives Entgegenarbeiten und Handeln zur Folge haben muss. Eine Arbeitskultur des Nichtwahrhaben-Wollens und bewusstes Wegschauen wird als aktiver Täterschutz verstanden und nicht toleriert.

In Fällen sexueller Ausbeutung oder sexualisierter Gewalt sind alle Mitarbeiter*innen verpflichtet, zum Schutz des möglichen Opfers besondere Vorsicht walten zu lassen. Fälle des Verdachts auf sexuelle Ausbeutung sind grundsätzlich und ausschließlich der Leitungsperson zu melden. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, keine Informationen über den Verdacht an andere Personen weiterzugeben, um die Intimsphäre der Betroffenen zu schützen. Fälle von Verdacht auf sexuelle Gewalt können nicht auf die gleiche Weise wie die übrigen Gewaltereignisse behandelt werden.

In Belastungssituationen aufgrund personaler oder struktureller Faktoren kann es zu Vorfällen von verbaler oder psychischer Gewalt von Mitarbeiter*innen gegenüber den von uns betreuten Menschen kommen. Handelt es sich um eine einmalige und/oder unbeabsichtigte Grenzverletzung eines Teammitgliedes, können Reflexion und Klärung innerhalb des Kollegiums in Zusammenarbeit mit der Leitungsperson möglich sein.

In schwerwiegenden Fällen kann die Betreuung beendet werden.



Gewalt zwischen Mitarbeiter*innen

Obwohl im Mittelpunkt aller Bemühungen der von uns betreute Mensch steht, kann es gerade in sozialen Einrichtungen zu einem oft unangenehmen Umgangston oder unkollegialem Verhalten kommen, das Elemente von psychischer Gewalt, zum Beispiel Ignorieren oder Bevorzugen von Kolleg*innen, Mobbing oder sogar physische Gewalt aufzeigen kann. Oft werden die ersten Anzeichen dieses Verhaltens nicht direkt wahrgenommen oder stillschweigend im Team ertragen. Dabei kann ein sensibler und offener Umgang im Kollegenkreis ein starkes Zeichen gegenüber den agierenden Mitarbeiter*innen setzen und betroffene Kolleg*innen unterstützen und schützen. Anregungen und neue Impulse können bei Bedarf durch Supervision oder kollegiale Beratung durch externe Fachleute eingeholt werden. Anlaufstelle für betroffene Mitarbeiter*innen können auch die Leitungsverantwortlichen sein, um Grenzverletzungen von Kolleg*innen aufzudecken und zu unterbinden. In schwerwiegenden Fällen werden personelle und strafrechtliche Konsequenzen eingeleitet.

3.4.5 Kooperationen

Das Betreute Wohnen Richartz kooperiert mit diversen Einrichtungen in und um Köln.

Hierzu gehört im präventiven Bereich Erwin Germscheid vom Germscheid Concept, der uns alle zwei Jahre eintägig mit Fortbildungen zum Thema Gewalt unterstützt. Weiterhin gehört unser Supervisor Michael Bernsen, der uns zweistündig im sechs- bis achtwöchigen Rhythmus zu Teambuilding supervidiert und bei Bedarf auch Fallsupervisionen durchführt, dazu.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements halten wir nach Bedarf (ab Gewaltstufe 2, siehe 3.3) Kontakt zu IHI Rodenbach, dieses erhält jedoch mindestens zweimal jährlich einen Verlaufsbericht. Wir haben uns zu dieser Zusammenarbeit entschlossen, da wir auf

eine langjährige Zusammenarbeit zurückblicken können und wir es für wichtig halten, dass ein kleines Unternehmen wie unseres eine objektive und externe Kooperationsstelle hat. Sollte es zu Vorfällen kommen, die eine Einschaltung der Ordnungsbehörden oder Leistungsträger notwendig macht, ist das Betreute Wohnen Richartz für die Kommunikation mit diesen zuständig.

Im Falle der Involvierung des IHI Rodenbach durch unsere Kund*innen oder Dritte im Beschwerdeverfahren ergeben sich folgende Schritte:

1. Beschwerde annehmen durch IHI Rodenbach
2. IHI Rodenbach lässt sich durch Beschwerdeführer von der Schweigepflicht entbinden und informiert anschließend das Betreute Wohnen Richartz
3. Das Betreute Wohnen Richartz prüft die Beschwerde in Zusammenarbeit mit dem IHI

Die nachfolgenden Schritte ergeben sich aus der Interventionsstrategie (siehe Punkt 3.4.3).

In akuten Gefahrensituationen, vornehmlich strafrechtlich relevanten Vor- bzw. Verdachtsfällen, wenden wir uns an den Sozialpsychiatrischen Dienst, im SPZ Köln-Kalk ansässig, Frau Neubauer und ggf. den zuständigen Psychiater. Die Begleitung eines Prozesses, über die akute Gefahrensituation hinaus, findet über das IHI Rodenbach statt. Sollte es notwendig sein, arbeiten wir selbstverständlich mit den Strafverfolgungsbehörden zusammen. Hier halten wir Kontakt zum regionalen Bezirksdienst der Polizeiinspektion 6, Bianca Klein und Gottfried Geritan.

In schwerwiegenden Fällen, insbesondere bei Gefährdung der Betreuung (§131 SGB IX, Anlage F), melden wir ein besonderes Vorkommnis gemäß des Rahmenvertrages nach §131 SGB IX, Teil A 7.2.2. Abs. 2 an den Leistungsträger.

Weitere Stellen wie z.B. der Weiße Ring, SKF e.V. und SKM e.V., Diakonie Michaelshoven et. Sind uns bekannt und fließen ggfs. in den Prozess mit ein.

4. Ausblick

Neben den bereits erwähnten Präventivmaßnahmen für Kund*innen, die hauptsächlich über die Bezugspersonen oder das gemeinsame Frühstück erfolgen, beraten wir uns derzeit mit dem IHI Rodenbach, welche Präventionsmaßnahmen darüber hinaus für unsere Betreuten möglich sein können. Wir hoffen, im Verlauf diesen Jahres neue Möglichkeiten erschaffen bzw. planen zu können.

5. Literaturverzeichnis

- Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland, 2021
- Bundesgesundheitsblatt
- Schröttle, Monika und andere: Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen, 2021, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Thiersch, Hans: Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit, 2021
- Thiersch, Hans: Lebensweltorientierte Soziale Arbeit, 2019
- Noyon und Heidenreich: Schwierige Situationen in Therapie und Beratung, 2020

6. Anhang

Anlage 1: Verhaltenskodex

Ich kenne das Gewaltschutzkonzept des Betreuten Wohnen Richartz und akzeptiere es als Handlungsanweisung für meine Tätigkeit. Mir ist bewusst, dass meine Tätigkeit eine reflektierte Haltung und ein Bewusstsein für die Lebenssituation der Kund*innen voraussetzt.

Grundlage meines professionellen Handelns ist, die Würde und die Persönlichkeit aller Kund*innen unabhängig von deren Herkunft, Hautfarbe, Religion, sozialer Stellung, politischer Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität sowie dem Vorliegen einer Behinderung zu achten. Ich verpflichte mich zu religiöser und politischer Neutralität. Dies beinhaltet auch den Versuch der Einflussnahme in Wort und/oder Tat aus religiöser oder weltanschaulicher Motivation. Ich begegne allen Kund*innen vorurteils- und diskriminierungsfrei und bin bereit, meine eigenen Denkmuster und Vorurteile kontinuierlich zu reflektieren. Die Grenzen der Kund*innen wahre ich zu jeder Zeit.

Ich bin mir meiner Verantwortung gegenüber den mir anvertrauten Kund*innen bewusst und unterlasse jegliche Formen von Gewalt oder Drohung. Ich beziehe klar Stellung gegen jegliche Formen von Gewalt, sei es in Worten, Taten oder Bildern. Ich akzeptiere, dass jeder Mensch das Recht am eigenen Bild hat und dass Bild-, Film- oder Tonaufnahmen von anderen Personen nur mit deren schriftlicher Einwilligung erlaubt sind. Ich gehe bei vermuteter oder tatsächlicher Gewalt entschieden und deeskalierend vor. Ich bin bereit, mich aktiv durch Fachaustausch, Reflexion und Fortbildungen weiter zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

In meiner täglichen Arbeit achte ich auf Rechte und Pflichten, Nähe und Distanz, Privat- und Intimsphäre, die Sprache und die Machtverhältnisse. Ich schütze die Persönlichkeitsrechte. Das Spannungsfeld zwischen Nähe und Distanz nehme ich wahr und handle verantwortungsbewusst. Ich achte auf eine diskriminierungsfreie Sprach- und Wortwahl und bedenke meine Stimmlautstärke.

Ich bin mit dem Inhalt des Verhaltenskodex einverstanden und stehe dafür in meiner täglichen Arbeit ein.

Eine Kopie meiner unterschriebenen Selbstverpflichtung wird in die Personalakte geheftet.

Ort, Datum Unterschrift Mitarbeiter*in

Anlage 2: Gewaltkonzept in leichter Sprache

Manche Menschen erleben Gewalt.

Menschen mit psychischer oder geistiger Erkrankung oder Suchterkrankung erleben besonders häufig Gewalt.

Gewalt kann ganz unterschiedlich aussehen:

- Beleidigungen
- Anschreien
- Schläge oder Tritte
- Anspucken
- Angefasst werden, obwohl man das nicht möchte
- Ignoriert werden
- Gewalt mit Fotos oder Bildern

Das Betreute Wohnen Richartz möchte Menschen vor Gewalt schützen. Wir sprechen offen über das Thema und holen es aus dem Verborgenen. Wir haben eine Vertrauensstelle für Menschen, die Gewalt erleben und unterstützen sie.

Wir respektieren und wahren die persönlichen Grenzen eines jeden Menschen und gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Wir beobachten uns selber und achten darauf, dass wir nicht beleidigen, schreien oder spucken. Wir fassen niemanden an oder treten oder schlagen. Wir sind für euch da und machen keine Bilder oder veröffentlichen sie. Wir sprechen mit niemanden über das, was ihr uns erzählt.

In unserem Wartebereich hängt eine Liste mit den Kölner Einrichtungen, die Beratung, Schutz, ggfs. Unterkunft und Unterstützung anbieten.

Falls Ihnen oder dir Gewalt passiert ist:

- Martin Richartz – 015778877580 oder Patricia Plewa – 017661557163 anrufen
- einen Zettel in den Briefkasten im Flur werfen
- Kontakt zu unserer Beschwerdestelle IHI Rodenbach, Neitzerter Str. 10, 57639 Rodenbach – 02684 958260 – info@ihi-rodenbach.de aufnehmen
- Kontakt zum LVR, Zentrales Beschwerdemanagement des LVR – 0221 809 2255 – beschwerden@lvr.de aufnehmen.

Falls dieser Text unverständlich sein sollte:

Martin Richartz oder Patricia Plewa anrufen oder fragen.

Anlage 3: Liste Anlaufstellen für Menschen in Krisen, Opfer von Gewalt

Liste Anlaufstellen für Menschen in Krisen, Opfer von Gewalt

Polizei	Wenn Sie sich bedroht fühlen, können Sie die Polizei rufen! Diese ist verpflichtet, gegen Gewalt einzuschreiten und kann Täter*innen für mehrere Tage aus der Wohnung verweisen.	110
Gewaltschutz-zentrum des SkF e.V. Köln	Das Gewaltschutzzentrum des SkF e.V. Köln bietet Beratung und Unterstützung für Frauen und Männer, die von häuslicher Gewalt und/oder von Stalking betroffen sind.	0221 126951226 gewaltschutz@skf-koeln.de
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“	Das Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen" ist für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben.	08000 116 016
Beratung für Männer in Krisen, Gewalt- und Opfererfahrung	Beratung für Männer an, die sich in einer Krise befinden oder selbst Opfer von Gewalt geworden sind.	0176 15067623 oder 0151 59164631 klaus.schmitz@skm-koeln.de
Autonomes Frauenhaus	Die beiden Frauenhäuser in Köln bieten Schutz, Unterkunft und Unterstützung für Frauen und deren Kinder, die von körperlicher, seelischer und sexualisierter Gewalt betroffen oder bedroht sind.	1. Autonomes Frauenhaus, 0221 515502 2. Autonomes Frauenhaus, 0221 515554
Opferberatung Rheinland (OBR)	Beratung und Unterstützung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.	0178 8113900 info@opferberatung-rheinland.de
Schwules Überfalltelefon Köln	Das Schwule Überfalltelefon Köln berät seit 1992 ehrenamtlich Opfer von homo-/transphob motivierter Gewalt.	0221 19228 beratung@koeln19228.de
Der Weisse Ring	Der WEISSE RING ist eine bundesweite Hilfsorganisation für Kriminalitätsoffer.	116 006
Kinderschutz-Zentrum Köln	Das Kinderschutz-Zentrum Köln ist vom Kinderschutzbund für von schweren Krisen oder Gewalt betroffene Kinder und Familien.	0221 577770 kinderschutzzentrum @kinderschutzbund-koeln.de