

## **I Positionierung**

Gewalt jeglicher Art - gemeint ist sexualisierte, physische und psychische Gewalt - treten wir entschieden entgegen. Der Landessportbund Berlin und die Sportjugend Berlin setzen sich nachdrücklich für Prävention und Bekämpfung von (sexualisierter) Gewalt im Sport gegen Kinder, Jugendliche und Erwachsene ein. Diskriminierung ist unvereinbar mit unserem Leitbild – unabhängig ob es um (ethnische) Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, geschlechtliche Identität, Beeinträchtigung oder Behinderung, Alter oder sexuelle Identität geht. Ebenso stellen Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz oder eine Benachteiligung bspw. aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung eine schwerwiegende und inakzeptable Störung der Zusammenarbeit und des Betriebsklimas dar.

Oben benannte Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren ethischen und moralischen Grundsätzen, verstoßen gegen die Menschenwürde oder die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und schaffen im Sport wie auch in der Organisation ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld.

Der Landessportbund Berlin verpflichtet sich, diese Verhaltensweisen zu unterbinden und ein sicheres sowie partnerschaftliches Klima im Sport sowie am Arbeitsplatz zu fördern und aufrechtzuerhalten.

## **II Konzeption, Entstehung und Funktion**

Das Präsidium des LSB Berlin hat in seiner Sitzung am 9. September 2020 die Erarbeitung eines Präventionskonzepts beschlossen. Im Verlauf der Arbeit und der Auseinandersetzung mit dem Thema hat sich der LSB auf die ganzheitliche Umsetzung eines Schutz- und Fürsorgekonzepts verständigt. Das Schutz- und Fürsorgekonzept ist als wichtiger Teil im Organisationsentwicklungsprozess (Strategie LSB2024) und als Querschnittsaufgabe einzuordnen. Zunächst wird das Konzept für interne Strukturen entwickelt und umgesetzt - für den Umgang von Mitarbeitenden untereinander sowie mit Menschen außerhalb des LSB. Nach Fertigstellung und Etablierung soll es auch auf externe Strukturen im Berliner Sport übertragbar sein und ist an verbands- oder vereinsindividuelle Strukturen und Bedürfnisse anpassbar (beispielsweise für Meldungen von Verbänden und Vereinen an den LSB oder Verbände und Vereine intern). Aufgrund der ganzheitlichen Herangehensweise wird dieses Schutz- und Fürsorgekonzept in vier Säulen untergliedert:

- a. Kinderschutz
- b. Schutz vor sexualisierter Gewalt an Erwachsenen
- c. Schutz vor Diskriminierung
- d. Klärung interpersonaler innerbetrieblicher Konflikte



Abb. 1: Entwurf eines Aufbaus des Schutz- und Fürsorgekonzepts des LSB Berlin e. V.

Die einzelnen Konzepte fußen auf den Schwerpunkten Prävention, Intervention, Kommunikation und Aufarbeitung, beinhalten damit neben Verantwortlichkeiten und Regeln auch rechtliche Grundlagen, Begriffsbestimmungen sowie Sichtbarmachung.

Die unterschiedlichen Formen von Gewalt (wie bspw. körperliche und psychische Gewalt) werden im Rahmen der einzelnen Säulen mitgedacht.

Bis 2024 sollen nach der Konzeption und inhaltlichen Gestaltung jeder einzelnen Säule vier Einzelkonzepte zum jeweiligen Schwerpunkt entstehen, die als abgekoppeltes Konzept nutzbar sind. Diese Einzelkonzepte werden in die Strukturen und Prozesse des LSB eingebunden und im letzten Schritt zu einem Gesamtkonzept finalisiert.

### III Geltungsbereich und Verantwortung

Das Schutz- und Fürsorgekonzept **gilt** für alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des LSB e. V. Dies schließt auch das Präsidium ein, den Vorstand der Sportjugend, die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte sowie

- Mitarbeitende von Freiwilligendiensten/Bundesfreiwilligendiensten,
- Studentische Mitarbeitende,
- Auszubildende,
- Praktikant\*innen,
- Anderweitige ehrenamtliche Unterstützer\*innen,
- Mitglieder der LSB Landesausschüsse und Gremien,
- Personen, die nicht beim LSB angestellt sind, aber im Auftrag des LSB arbeiten oder den LSB repräsentieren, bspw. im Bereich der Bildungsarbeit, Beratung oder im Rahmen einer Betreuungstätigkeit

Das Schutz- und Fürsorgekonzept kommt ebenfalls zum Tragen, wenn oben genannter Personenkreis mit haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Mitgliedsorganisationen des LSB, den Berliner Sportvereinen und externen Dritten agiert. In diesen Fällen kann sich auf das Schutz- und Fürsorgekonzept bezogen werden und die in dem Konzept benannten Meldewege genutzt werden. Hierfür strebt der LSB eine Grundsatzsensibilisierung aller Mitarbeitenden zu den Säulen an.

Die **Verantwortung** für die Inhalte und die Bekanntmachung des Schutz- und Fürsorgekonzepts obliegt dem Präsidium, der Geschäftsleitung sowie allen Führungskräften<sup>1</sup> des LSB. Es muss allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen LSB-Mitarbeitenden in geeigneter Form durch die jeweiligen zuständigen Fachbereiche oder Gremienverantwortlichen bekannt gemacht werden.

Die Geschäftsführung und das Präsidium sind außerdem dazu angehalten, alle Mitgliedsorganisationen über Inhalte und Umsetzung der einzelnen Säulen des Gesamtkonzepts zu informieren (bspw. bei der Mitgliederversammlung oder der Versammlung der Präsidentinnen und Präsidenten). Alle Führungskräfte des LSB verpflichten sich zur aktiven Zusammenarbeit mit den thematisch verantwortlichen hauptamtlichen Mitarbeitenden (bspw. Beauftragten<sup>2</sup>) und setzen Absprachen in Bezug auf Informations- und Arbeitsprozesse eigenständig um. Die Beauftragten besitzen die Fachkompetenz für ihr jeweiliges Thema im LSB, sind in diesem Rahmen als erste Ansprechpersonen einzubinden und beraten das Präsidium, die Geschäftsleitung und die Führungskräfte. Sie sind im Verdachtsfall außerdem dafür verantwortlich, in Abstimmung mit einem Interventionsteam die Einordnung und Einstufung möglicher Fälle durchzuführen. Satzungsbezogene und betriebliche Kompetenzen oder Zuständigkeiten der jeweiligen Organe und Funktionsträger\*innen des LSBs bleiben dabei unberührt.

## IV Umsetzung und Verfahrensweise

Um externe und neutrale Betrachtungsweisen in Gestaltung und Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzepts mit einzubeziehen, können bei Bedarf und vorbehaltlich vorhandener Mittel die verantwortlichen hauptamtlichen Mitarbeitenden aus der Stabsstelle Recht und Personal beispielsweise auch die Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit, externe Beratungsstellen wie *Inmedio* und weitere Expert\*innen zum Themenfeld einbinden.

Nach Fertigstellung der Konzepte für die jeweilige Säule folgt eine Ratifizierung durch das Präsidium, die Geschäftsführung und den Betriebsrat – es wird zudem eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Anschließend wird der jeweilige Teil des Konzepts wirksam und muss vom gesamten LSB aktiv umgesetzt werden.

---

<sup>1</sup> Leitungskraft ist eine Person im LSB, die Personalverantwortung trägt.

<sup>2</sup> Beauftragte sind für Querschnittsthemen benannt, besitzen die Fachkompetenz für ihr jeweiliges Thema im LSB und beraten das Präsidium, die Geschäftsleitung sowie die Führungskräfte. Beauftragte haben das Mandat der Geschäftsführung, ein Interventionsteam zu definieren. Im LSB gibt es derzeit eine beauftragte Person für Vielfalt und Gleichstellung und eine beauftragte Person für den Kinderschutz und die Prävention sexualisierter Gewalt.

Präsidium, Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitglieder der Landesausschüsse und Gremien des LSB sind aufgrund ihrer Führungsposition, ihres Einflusses und ihrer Entscheidungsmacht bei der **Umsetzung** des Konzepts besonders gefordert. Sie müssen verantwortungsvoll, achtsam und reflektiert handeln. Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen besonders zu einem respektvollen Miteinander bei und haben eine Vorbildfunktion und die Pflicht, alle im Geltungsbereich benannten Zielgruppen zu schützen. Ebenso sind alle anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden angehalten, durch ihr Verhalten dazu beizutragen.

Die ganzheitliche Umsetzung des Schutz- und Fürsorgekonzepts liegt in der Verantwortung aller, die im Namen des LSB arbeiten. Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des LSB e. V. werden dazu angehalten und bei Neuverträgen verpflichtet, einen **Ethik- und Verhaltenskodex** zu unterzeichnen (Kodex siehe Anhang<sup>3</sup>). Beim Kinderschutz wird dies außerdem bspw. durch das Vorlegen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ergänzt (Stand 2022).

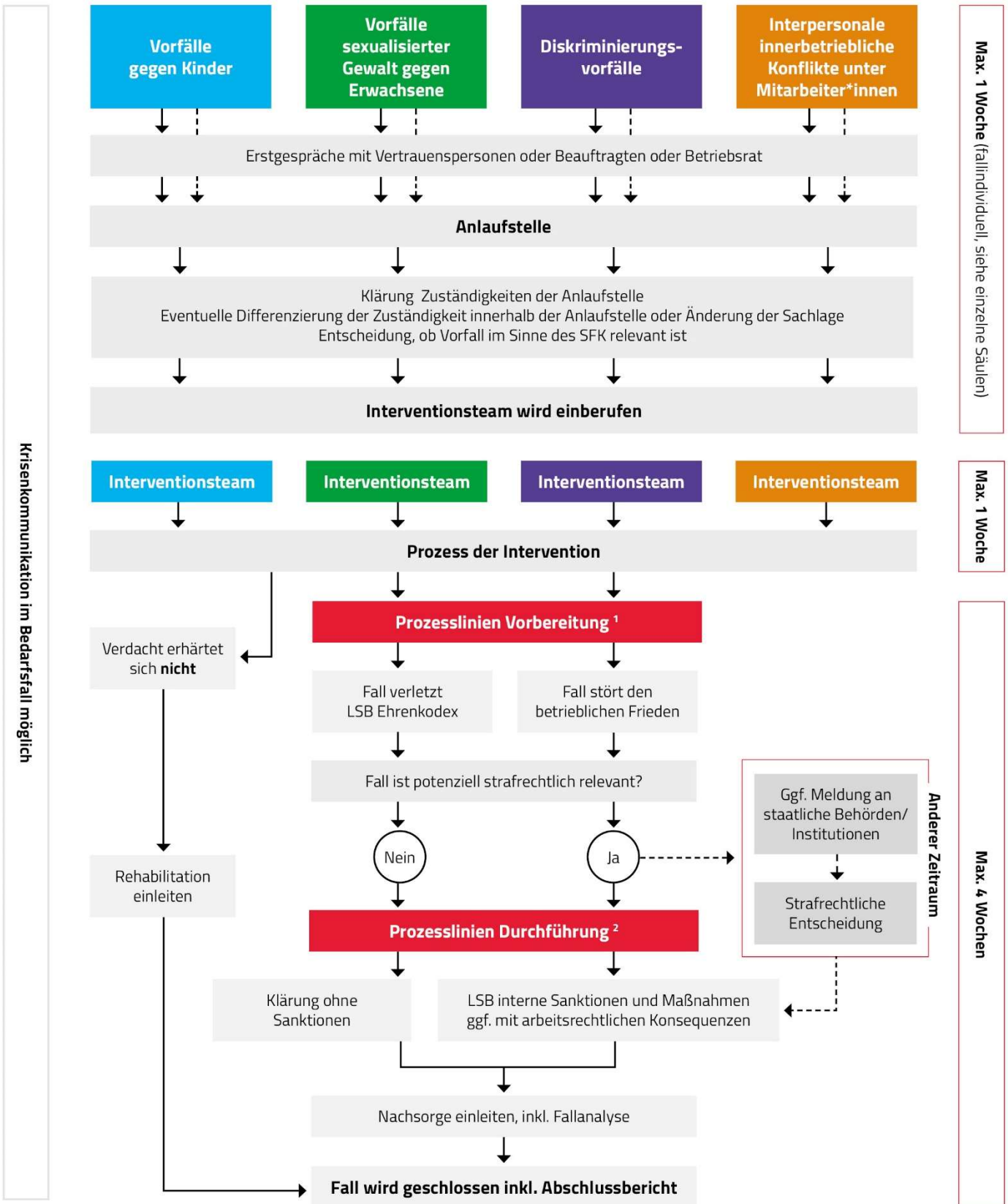
Ebenso erhalten alle Mitarbeitenden regelmäßig verpflichtende interne Weiterbildungen zur Sensibilisierung hinsichtlich der Themen der Säulen, mit dem Ziel, die Grundsätze, Haltung und Verfahrensweisen als mögliche Vertrauenspersonen, Kolleg\*innen oder Vorgesetzte umzusetzen. Führungskräfte werden außerdem zusätzlich zu diesen Weiterbildungen verpflichtet (siehe Kapitel Anlaufstelle).

Das Schutz- und Fürsorgekonzept gilt für die festgelegten Themenfelder und sieht eine feste **Verfahrensweise** der Zuteilung von Beschwerden/Vorfällen in die einzelnen Themenbereiche vor:

Die schematische allgemeine Verfahrensweise sieht wie folgt aus:

---

<sup>3</sup> Ist aktuell in Bearbeitung.



<sup>1</sup> Dokumentation beginnen, Hintergrundinformationen sammeln, Risiken erörtern, Klärungsfragen erörtern, Fallklärung planen, Information an direkte Vorgesetzte „Need to Know Prinzip“

<sup>2</sup> Erforderliche Gespräche führen, Konfrontationsgespräch, Mediation, Dokumentation weiterführen, ggf. externe Beratung hinzuziehen, ggf. Disziplinarrecht hinzuziehen

Abb. 2: Verfahrensweise für die thematische Zuteilung von Beschwerden/Vorfällen im Rahmen des Schutz- und Fürsorgekonzepts des LSB Berlin e. V.

Das Krisenkommunikationshandbuch des LSB gilt als Grundlage für den Umgang der Öffentlichkeitsarbeit mit Meldungen oder Presseanfragen. Das Interventionsteam informiert nach sachgerechter Einschätzung (nach „Need to know-Prinzip“) die Pressestelle des LSB, sobald die Brisanz eines Falles dies verlangt. Ebenso bindet die Pressestelle des LSB bei Presseanfragen oder Meldungen von außen die Anlaufstelle bzw. das Interventionsteam vor Stellungnahmen oder Pressemeldungen ein.

Die detaillierten Verfahrensweisen im Rahmen der vier Säulen unterscheiden sich. Sie sind zu finden unter:

- a. Kinderschutz ***hier***
- b. Schutz vor sexualisierter Gewalt an Erwachsenen ***hier***
- c. Schutz vor Diskriminierung ***hier***
- d. Klärung interpersonaler innerbetrieblicher Konflikte/Streitigkeiten ***hier***

### **Regelungen zu Lizenzerwerb, -erhalt und -entzug**

Sollte es im Interventionsprozess notwendig werden, hat der LSB verabschiedet, wie mit Erwerb und Entzug von Lizenzen umgegangen wird. Die Regelungen sind in der *Ausbildungsordnung* des LSB zu finden.

## **V Grundsätze der Arbeit im Rahmen des Schutz- und Fürsorgekonzepts**

Beim Umgang mit Beschwerden und Vorfällen hat der Schutz der Betroffenen<sup>4</sup> Priorität; Vertraulichkeit, vertrauensvoller Umgang und unvoreingenommene Herangehensweise sind gewährleistet. Zudem gilt es, im Interesse aller Beteiligten (Betroffene und LSB) eine zeitnahe Bearbeitung der Meldung vorzunehmen, um den folgenden Prozess einzuleiten.

Des Weiteren sind potenzielle Schäden oder Belastungen für sich meldende Menschen, Betroffene, Zeug\*innen oder in den Prozess eingebundene Personen zu mindern und die Angelegenheit unter maximaler Anonymisierung bzw. unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte zu bearbeiten. Zugleich sind Umgang und Prozessschritte transparent zu gestalten und an Geschäftsleitung sowie Präsidium gemäß Berichtspflichten zu kommunizieren („Need to know-Prinzip“: Nur unbedingt erforderliche Informationen werden weitergegeben).

Verstöße gegen den Ethik- und Verhaltenskodex ziehen fallgerechte Konsequenzen nach sich, respektive sind angemessene fallgerechte Sanktionen umzusetzen.

Hierbei ist ebenso wichtig, die Reintegration bei grenzverletzendem- und übergriffigem Verhalten zu ermöglichen, wenn die Menschen sich authentisch entschuldigen und ihr Verhalten verändern. Zudem ist der sensible Umgang mit möglichen falschen Anschuldigungen zu gewährleisten, wenn die Vorwürfe eindeutig zurückgewiesen werden können. Dazu gehört die Anhörung von Beschuldigten und auch die notwendige Rehabilitation fälschlicherweise unter Verdacht stehender Menschen.

Die Umsetzung und Verfahrensweise des Schutz- und Fürsorgekonzepts sind regelmäßig und nach Abschluss einzelner Fälle zu evaluieren und zu prüfen.

---

<sup>4</sup> Als Betroffene sehen wir die Menschen, die Gewalt erfahren haben und auch die Menschen, die im engeren Umfeld oder nach Kontaktaufnahme betroffen sind. Unser Ziel ist, nicht zu stigmatisieren, weshalb der Begriff „Opfer“ von uns nicht verwendet wird.

## **VI Vertrauenspersonen, Anlaufstelle und Interventionsteam im LSB**

### **Vertrauensperson**

Alle Mitarbeitenden können prinzipiell Vertrauenspersonen sein, sobald sich ein (betroffener) Mensch ihnen gegenüber anvertraut. Das können Kolleg\*innen, Geschäftsleitung, Präsidiums- und Vorstandmitglied, Beauftragte, Betriebsrat oder Interventionsteam-Mitglieder sein. Dies wird durch regelmäßige Sensibilisierung aller Mitarbeitenden im Bereich Schutz und Fürsorge unterstützt (siehe Punkt VI - Qualifizierung).

Als mögliche Vertrauensperson liegt es dabei in der Verantwortung aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des LSB, alle Bedenken oder Anliegen vertrauensvoll zu behandeln und weiterzuleiten, die ihnen gemäß dieses Schutz- und Fürsorgekonzepts gemeldet werden. In diesem Moment geht jegliche Verantwortung an die Anlaufstelle über. Zu entscheiden, welche Vorfälle welcher Säule zugeordnet und inwieweit sie bearbeitet werden müssen, liegt in der Verantwortung der Anlaufstelle.

### **Anlaufstelle**

Die Anlaufstelle ist ein Gremium, bestehend aus mindestens 10 qualifizierten Fachpersonen aus dem Kreis der Mitarbeitenden des LSBs. Das Gremium übernimmt die Fallkoordination bei eingehenden Meldungen (siehe Grafik, Abbildung 2).

Die Geschäftsleitung und das Präsidium sind in Abstimmung mit dem Betriebsrat für die Zusammenstellung (Benennung) und die Qualifizierung/Fortbildung der einzelnen Mitglieder der Anlaufstelle verantwortlich (ebenso bei Abberufung oder Nachbesetzung). Geschäftsleitung und Betriebsrat dürfen jeweils 50% der Mitglieder vorschlagen, wobei für die Benennung beide Gremien alle mit den vorgeschlagenen potenziellen Mitgliedern einverstanden sein müssen. In diesem Prozess sind Rücksprachen mit aktuellen Mitgliedern der Anlaufstelle notwendig. Sollte es keine Übereinstimmung in der Benennung geben, braucht es neue Vorschläge. Die Entscheidung, Teil der Anlaufstelle zu werden, muss auf Freiwilligkeit der Mitarbeitenden beruhen.

Ziel ist es, einen Pool von qualifizierten Fachpersonen aus Mitarbeitenden des LSB für die Besetzung der Anlaufstelle zu haben, die vielfältig besetzt sein sollte (in Bezug auf den hierarchischen Status in der Organisation, den sozialen Status, den Bildungsstatus, das Geschlecht, die Geschlechtsidentität sowie andere mögliche Persönlichkeitsmerkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Alter, eine mögliche Behinderung/Beeinträchtigung oder die sexuelle Identität). Ein wichtiges Kriterium bei der Besetzung ist außerdem die Gewährleistung, dass alle vier, in den Säulen benannten Themenschwerpunkte, abgedeckt sind.

Die Anlaufstelle erhält durch den Besetzungsprozess den Status einer offiziellen Einrichtung.

Sollte es zu Beschwerden oder Meldungen von Vorfällen kommen, bedeutet dies einen umgehenden Interventionsprozess nach Verfahrensweise des LSB (siehe Abbildung 2). Die Anlaufstelle übernimmt nach Weitergabe durch Vertrauenspersonen die Einordnung des Falles in eine der vier Säulen sowie Klärung nach dem „Need To Know-Prinzip“ und verantwortet den weiteren Interventionsprozess.

### **Interventionsteam**

#### *Verantwortung*

Im Falle einer aktiven Intervention übernimmt ein Interventionsteam aus qualifizierten Fachpersonen (=Mitgliedern der Anlaufstelle) die Angelegenheit und ist verantwortlich für das weitere fallindividuelle Vorgehen. Die Mitglieder der Anlaufstelle legen hierfür in Absprache mit

den Beauftragten fest, wer das jeweilige Interventionsteam bildet. Hierbei gilt der betroffenenengerechte Ansatz<sup>5</sup> im Sinne des sich meldenden Menschen. Die Mitglieder des Interventionsteams arbeiten gleichberechtigt, auch wenn ihre Anstellung im LSB andere Hierarchiestufen aufweist. Innerhalb des Teams sind alle gleichberechtigt und jede Einschätzung ist gleichwertig. Bei Befangenheit oder aus nachvollziehbaren persönlichen Gründen müssen alternative Personen bestimmt werden. Der sich meldende Mensch darf Einwände äußern, die bei der Entscheidung der Zusammenstellung berücksichtigt werden.

Der Vollzug der Entscheidung obliegt aufgrund der Kompetenzen in Bezug auf personalrechtliche Entscheidungen wie Abmahnung oder Kündigung einer Person mit Disziplinarrecht (Details zur Rolle der Disziplinarrecht siehe nächstes Kapitel).

### Zusammensetzung

Das Interventionsteam besteht aus:

- mindestens drei Personen und maximal sieben Personen
- mindestens zwei Fachpersonen mit allgemeiner Grundausbildung
- mindestens einer Fachperson mit vertiefender Ausbildung in der jeweiligen fallzugeordneten Säule
  
- optional:
  - o weitere Mitglieder der Anlaufstelle
  - o eine Person mit Disziplinarrecht (aufgrund der Umsetzung der Entscheidung)
  - o die direkte Führungskraft (kann Disziplinarrecht sein)
  - o externe Fachberatung

1x Fachperson	1x Fachperson	Optional weitere Mitglieder aus Anlaufstelle	Optional externe Fachberatung	Optional Disziplinarrecht	Optional Direkte Führungskraft
Vertiefende Ausbildung	Allgemeine Ausbildung	Allgemeine Ausbildung	diverse Fachstellen <sup>1</sup>	Geschäftsführung Justiziar*in Präsidium Abteilungsleitung	Leitung von: Referat, Programm, Stabstelle
	Optional vertiefende Ausbildung	Optional interne Fachrichtung (fallindividuell) wie Sportjugend oder Leistungssport			

<sup>1</sup>Hierzu zählen beispielsweise: Systemische Beratung, Mediation, psychologische Beratung, sozialpädagogische Beratung, juristische Beratung (passendes Fachrecht)

<sup>5</sup> „Betroffenengerechtigkeit: Die Perspektive der Betroffenen steht im Zentrum – bei der Implementierung von Schutz und im Fallmanagement von Verdachtsmomenten. Handlungsleitend ist die Frage, wie das Vorgehen und die Konsequenzen ganz allgemein auf Betroffene von sexualisierter Gewalt wirken und inwieweit das die Strategien von übergriffigen Menschen durchbricht. Zitat: Inmedio, Seite 1, Begriffserklärung.“



## **Personen mit Disziplinarrecht im Prozess**

Die Geschäftsführung legt einen Personenkreis fest, der im Falle einer Intervention über Disziplinarrecht verfügen kann. Eine dieser Personen wird zu Beginn des Prozesses unter dem „Need to know-Prinzip“ informiert sowie die direkten Führungskräfte bei fallindividueller Notwendigkeit. Um die Umsetzung der Entscheidung transparent und nachvollziehbar für die Disziplinarrecht vorzubereiten, gibt es für das Interventionsteam jederzeit die Möglichkeit, eine Person mit Disziplinarrecht in den Prozess einzubinden. Es besteht außerdem jederzeit die Möglichkeit, eine externe Fachberatung zur Beratung und/oder Lösungsfindung hinzuzuziehen.

## **Qualifizierung/Fortbildung**

Qualifizierungen oder Fortbildungen müssen bei einem vom LSB anerkannten Träger stattfinden. Es gibt unterschiedliche Anforderungen der Qualifizierungen je nach Position im LSB wie folgt:

*Stufe 1:* Sensibilisierung aller Mitarbeitenden à OX LE<sup>6</sup> verpflichtend bei Neuanstellung bzw. alle drei Jahre Auffrischung.

*Stufe 2:* Vertiefende Sensibilisierung für Führungskräfte à OX LE<sup>7</sup> verpflichtend bei Neuanstellung bzw. alle drei Jahre Auffrischung.

*Stufe 3:* Die Ausbildung zur qualifizierten Fachperson (=Mitglied der Anlaufstelle) - dauerhaft und regelmäßig möglich; hierzu gehört verpflichtend eine allgemeine Ausbildung von OX LE<sup>8</sup>. Die Mitarbeitenden erhalten hierbei wichtige Grundlagen, damit alle Mitglieder der Anlaufstelle über folgende Kenntnisse verfügen:

- Sensibler Umgang mit Betroffenen
- Deeskalierende Gesprächsführung
- Prozesslinien in der Intervention, inkl. Meldewege
- Dokumentation
- Dynamiken in der Aufdeckung
- Betroffenenengerechte Haltung
- Selbstfürsorge
- Präventionsgrundlagen
- Grundlagen Mediation

*Stufe 4:* Jedes Mitglied der Anlaufstelle durchläuft des Weiteren eine vertiefende Ausbildung (OX LE<sup>9</sup>) für die Schwerpunktthemen einer der vier Säulen des Schutz- und Fürsorgekonzepts. Die jeweiligen Schwerpunkte hierzu sind in den Einzelkonzepten zum Kinderschutz, Schutz vor sexualisierter Gewalt an Erwachsenen, Schutz vor Diskriminierung sowie Klärung interpersonaler Konflikte ausführlich erläutert.

Regelmäßig (mindestens einmal im Jahr) sollte eine gemeinsame Weiterbildung (Input und Teambuilding) durchgeführt werden, die durch das eigene Budget der Anlaufstelle finanziert werden können. Alle Fort- und Weiterbildungen/Qualifizierungsmaßnahmen sind Arbeitszeit.

---

<sup>6</sup> Der Zeitaufwand wird gerade mit inmedio geklärt.

<sup>7</sup> Der Zeitaufwand wird gerade mit inmedio geklärt.

<sup>8</sup> Der Zeitaufwand wird gerade mit inmedio geklärt.

<sup>9</sup> Der Zeitaufwand wird gerade mit inmedio geklärt.

## **Rahmenbedingungen für die Anlaufstelle und das Interventionsteam**

Dem LSB ist bewusst, dass die Intervention einen hohen Zeitaufwand und die Auseinandersetzung mit dem Thema eine emotionale Belastung für die Fachpersonen bedeuten können. Für den zeitlichen Aufwand im Rahmen der aktiven Interventionsarbeit werden die Fachpersonen von ihren eigentlichen Aufgaben im LSB freigestellt. Die Arbeit für die Anlaufstelle und im Interventionsteam ist offiziell Arbeitszeit. Da der Interventionsprozess eine hohe Priorität hat, ist die Notwendigkeit andere wichtiger Aufgaben bei der direkten Führungskraft anzuzeigen, die in der Zeit der Interventionsarbeit deren Erfüllung gewährleistet.

Das Interventionsteam kann in Rücksprache mit der Anlaufstelle hinsichtlich deren Budgets und unter Einhaltung der betrieblichen Richtlinien zur Auftragsvergabe des LSB empfehlen:

- Einbindung externer Unterstützung zur Umsetzung der Fürsorgepflicht
- Beauftragung externer Fallanalysen und Supervision
- Gewährleistung externer psychologische Unterstützungsleistung für die Anlaufstelle
- Ergänzende Fortbildungen/Qualifizierungen für Mitglieder der Anlaufstelle

Die Mitglieder der Anlaufstelle halten die oben benannten Grundsätze ein und unterschreiben außerdem eine Vertraulichkeitsvereinbarung.

## **VII Nachsorge, Fallanalysen und Aufarbeitung**

Der LSB sieht sich gegenüber Betroffenen in der Verantwortung, jedem gemeldeten Fall nachzugehen. Das Interventionsteam und die Mitarbeitenden des LSB, die (un)mittelbar Kenntnis hatten oder in die Intervention involviert waren, haben im Sinne der Fürsorge die Möglichkeit zu einer **Nachsorge** in Form einer fachlichen Supervision oder Fallanalyse. Bei Mitgliedern der Anlaufstelle ist eine (Gruppen-) Supervision als Standard festgelegt, bei anderen Beteiligten im Bedarfsfall möglich. Die Anlaufstelle benennt eine verantwortliche Person aus dem eigenen Kreis, die sich um die jeweilige Organisation und Terminisierung der Supervision kümmert. Die Nachsorge wird durch das eigene Budget der Anlaufstelle finanziert und gilt als Arbeitszeit.

Am Ende der Intervention steht die **Fallanalyse** (durch die Anlaufstelle ggf. inklusive externer Unterstützung). Diese Analyse bedeutet, dass rückblickend der Prozess eines jeden Falles in seiner Vorgehensweise hinterfragt und durchleuchtet wird.

Der LSB verpflichtet sich des Weiteren:

- die **Aufarbeitung** vergangener Fälle im Bedarfsfall durch eine unabhängige Institution/ein unabhängiges Gremium (intern oder extern) zu ermöglichen. Die Aufarbeitung wird transparent und ohne Einfluss des LSB auf die Ergebnisse durchgeführt.
- zur kontinuierlichen **Evaluation** und Überarbeitung des Schutz- und Fürsorgekonzepts (inklusive gesetzlicher oder struktureller Veränderungen). Dazu wird eine Arbeitsgruppe aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen LSB-Mitarbeitenden gebildet, die sich jährlich zweimal zusammensetzt. Die Zusammenarbeit mit den Betroffenen und Fachberatungsstellen wird unterstützt.

## **VIII Quellennachweis und -bezüge**

Im Rahmen dieses SFK wurden unter anderem folgende Dokumente als Grundlage genutzt:

Inmedio, 2022, Begriffserklärung

Oxfam Deutschland, 2022, *Sicher bei Oxfam Deutschland – kein Platz für sexualisierte Gewalt.*