



**EVANGELISCHES
BILDUNGSWERK**
DES KIRCHENKREISES DUISBURG

Schutzkonzept des Evangelischen Bildungswerkes zur Prävention sexualisierter und anderer Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen

Duisburg, im Januar 2022

Verfasser:

- Gabi Hallwass-Mousalli
- Antje Knüttel
- Monika Theobald
- Bettina Wollbring
- Dr. Marcel Fischell

Angenommen durch den Fachausschuss am 12.02.2022

Inhalt

1	Einrichtung	2
1.1	Das Evangelische Bildungswerk als Institution mit seinen Abteilungen	2
1.2	Leitbild des Evangelischen Bildungswerkes	3
2	Zielsetzung.....	4
2.1	Definition Gewalt	4
2.2	Ziele des Schutzkonzeptes.....	5
2.3	Zielgruppe.....	6
3	Prävention.....	6
3.1	Die Risiko-/Gefährdungsanalyse:	6
3.2	Stärkung der Partizipation und der Kompetenz, für die eigenen Rechte und die Rechte anderer einzutreten	8
3.3	Installation eines Beschwerdesystems.....	9
3.4	„Kultur der Achtsamkeit“ als wesentlicher Bestandteil eines Schutzkonzeptes.....	10
4	Verfahren im Verdachtsfall	11
4.1	Interventionsplan bei Verdacht von Übergriffen im familiären Umfeld des Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen	11
4.1.1	Das Gewährwerden gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung	11
4.1.2	Mitteilung an die Einrichtungsleitung	11
4.1.3	Risikodiagnostik durch Hinzuziehung einer Kinderschutzfachkraft	11
4.1.4	Einbeziehung der Personenberechtigten und des Kindes.....	12
4.1.5	Überprüfung der Wirksamkeit der Unterstützungsangebote	12
4.2	Verfahrensschritte bei Verdacht von Übergriffen durch Mitarbeitende	12
4.2.1	Das Wahrnehmen gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung/für sexualisierte Gewalt	12
4.2.2	Sofortige Meldung an die Einrichtungsleitung, an die Abteilungsleitung und an die Geschäftsführung, Meldung an die vom Kirchenkreis benannte Vertrauensperson oder an die Ansprechstelle	13
4.2.3	Sicherstellung des Schutzes.....	13
4.2.4	Einberufung des Interventionsteams	13
4.2.5	Anhörung der beschuldigten Person und Maßnahmen	14
4.2.6	Dokumentation.....	14
4.2.7	Aufarbeitung.....	14
4.2.8	Rehabilitierung	14
5	Personalverantwortung:.....	16
5.1	Selbstverpflichtungserklärungen in den einzelnen Abteilungen:	16

5.2	Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses:.....	17
5.3	Fortbildungen	18
6	Literatur:.....	19
7	Anhang	20

1 Einrichtung

1.1 Das Evangelische Bildungswerk als Institution mit seinen Abteilungen

Das Evangelische Bildungswerk des Kirchenkreises Duisburg (EBW) vereint mit seinem umfassenden und differenzierten Bildungsangebot Menschen in unterschiedlichem Lebensalter, unterschiedlichen Lebenslagen und unterschiedlichen Bildungsbedürfnissen in einer Bildungseinrichtung. So können Angebote und Konzepte über die systemischen Grenzen des Bildungswesens und der Jugendhilfe hinweg konzipiert, geplant und umgesetzt werden sowie Übergänge gestaltet und die Menschen und Familien in ihrer Bildungsgeschichte begleitet werden.

Das Evangelische Bildungswerk im Kirchenkreis Duisburg ist Träger von dreizehn Kindertageseinrichtungen, sechzehn Offenen Ganztagschulen und nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannte Einrichtung für Familienbildung sowie anerkannter Integrationskursträger. Damit deckt das Ev. Bildungswerk alle außerschulischen Bildungsangebote ab und zählt zu den größten nichtstaatlichen Bildungsträgern in der Region.

Strukturell gliedert die Einrichtung sich wie im folgenden Organigramm dargestellt:



1.2 Leitbild des Evangelischen Bildungswerkes

Gemeinsam, offen und vielfältig auf dem Weg durch das Leben

Das Leitbild des Evangelischen Bildungswerkes im Kirchenkreis Duisburg orientiert sich an dem Leitbild des Evangelischen Kirchenkreises Duisburg, an den Leitsätzen der Diakonie Duisburg und an dem Leitbild des Evangelischen Familienbildungswerkes Rheinland sowie an den Leitsätzen der Evangelischen Familienbildung, erarbeitet von den Landesarbeitsgemeinschaften Evangelischer Familienbildung im Rheinland und in Westfalen/Lippe.

Unser christliches Selbstverständnis

Wir sind Teil der Evangelischen Kirche, leben den christlichen Glauben und vertreten christliche Werte.

Wir leben ein menschliches und wertschätzendes Miteinander in unserer Arbeit.

Wir suchen und pflegen als Werk des Kirchenkreises die Nähe und Verbindung zu den Gemeinden und deren Mitgliedern, zu den kreiskirchlichen Werken und Einrichtungen und zu den diakonischen Unternehmen in Duisburg.

Wir leben und arbeiten nach dem Grundsatz von Beteiligung und Mitbestimmung aller Mitarbeitenden und der Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien, die uns und unsere Dienste in Anspruch nehmen.

Wir sind anderen Religionen und Kulturen gegenüber offen, tolerant und dialogbereit.

Wir engagieren uns für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.

Unser christliches Menschenbild

Jeder Mensch ist mit seinen Stärken und Schwächen einzigartig und wertvoll.

Jeder Mensch wird ohne Vorbedingungen mit seinen Stärken und Schwächen angenommen, weil alle gleichermaßen von Gott geliebte Geschöpfe sind.

Jeder Mensch wird uneingeschränkt und unabhängig seines Geschlechts, seiner Nationalität, Religion oder Kultur angenommen und wertgeschätzt.

Unser Auftrag

Wir unterstützen und begleiten Menschen im Sinne des lebenslangen Lernens in allen Lebenslagen und in jedem Lebensalter in ihren Lern- und Bildungsprozessen.

Wir sehen die Stärkung der persönlichen Entwicklung und Kompetenzen als Antrieb und Auftrag unserer Arbeit.

Wir bilden und befähigen Menschen zur Bewältigung des familiären Alltags und zur Mitgestaltung des Zusammenlebens und zur Teilhabe an der Gesellschaft.

Unsere Ziele

Unser Ziel ist es, soziale Chancengleichheit in unserer Gesellschaft zu fördern und soziale Ungerechtigkeit zu überwinden.

Unser Ziel ist die verantwortliche Mitwirkung an der sozialen und kulturellen Entwicklung in Duisburg.

Unser Ziel ist die Pflege des Dialogs mit den Religionen und Kulturen.

Unser Ziel ist die Vermittlung und Bewahrung der Schöpfung im Alltag sowie der Umwelt und ihrer natürlichen Ressourcen.

Unsere Arbeit

Wir Mitarbeitende - unabhängig von Standort und Funktion - sind das Evangelische Bildungswerk.

Wir schaffen eine Atmosphäre des offenen, vertrauensvollen und respektvollen Miteinanders.

Wir arbeiten tolerant, wertschätzend und freundlich zusammen.

Wir sind offen für Innovationen und Veränderungen, wir reflektieren unsere Arbeit und sind lernbereit.

Wir achten auf eine hohe Qualität unserer Arbeit, um unseren Auftrag erfüllen und unsere Ziele

2 Zielsetzung

Das Evangelische Bildungswerk hat gegenüber den in seinen unterschiedlichen Abteilungen zu betreuenden Kindern und Jugendlichen einen Schutzauftrag zu wahren. Jedes Handeln ist stets vorrangig am Wohl und an den Grundbedürfnissen der Minderjährigen und Schutzbefohlenen zu orientieren (Art. 3 Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen), an den Bedürfnissen nach seelischer und körperlicher Unversehrtheit, Sicherheit, Anerkennung und beständigen liebevollen Beziehungen. Gleichzeitig ist jedes Kind vor jeder Form der körperlichen, sexualisierten und psychischen Gewalt, vor Verwahrlosung, Vernachlässigung und Ausbeutung zu schützen. Körperliche und seelische Bestrafungen, Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen im Rahmen der Erziehung und Betreuung sind unzulässig (§1631, Abs. 2 BGB).

2.1 Definition Gewalt

Diesem Konzept liegt ein Gewaltbegriff zugrunde, der über sexualisierte Gewalt allein hinausreicht. „Gewalt“ im Rahmen dieses Konzeptes sei definiert als jede Form der seelisch und/oder körperlich verletzenden Grenzüberschreitung und/oder Unterlassung von notwendigen pflegerischen Leistungen unter Missachtung der Persönlichkeitsrechte und/oder Bedürfnisse der anvertrauten Schutzbefohlenen¹. Neben sexualisierter Gewalt kommen auch seelische Verletzungen in institutionalisierten Betreuungsformen weitgehend unsichtbar und unbeachtet vor². Gemeint sind „seelische Verletzungen durch verbale Übergriffe im Spektrum von expliziter Demütigung, Entwertung, Diskriminierung und Verängstigung“. (A. Prengel, Prengel_DestruktiveBeziehungen.pdf (paedagogische-beziehungen.eu). Entsprechend der Definition von Jud (siehe Fußnote 1) bezieht sich dieses Schutzkonzept auf alle Handlungen und Unterlassungen, die für Schutzbefohlene das Potenzial einer Schädigung beinhalten.

¹ Körperliche Gewalt äußert sich in der Zufügung körperlicher Verletzungen jedweder Art. Psychische Gewalt beinhaltet Bedrohungen und Erpressungen, Entzug von Anerkennung, Respekt und Wertschätzung, die Beschränkung persönlicher Rechte, Bloßstellung und Herabsetzung. Sexualisierte Gewalt bezieht sich auf alle psychischen und körperlichen Übergriffe im Hinblick auf die sexuelle Selbstbestimmung, Integrität und Unversehrtheit. Aber auch sprachliche Formen der Gewalt im Sinne von Entwertung, Demütigung und Herabsetzung oder stereotypisierenden Festlegungen bilden Grenzfälle der zwischenmenschlichen Kommunikation mit dem Ziel der Schädigung der sozialen Position, der sozialen Identität oder des sozialen und emotionalen Selbstkonzeptes. Digitale Formen der Gewalt bedienen sich sozialer Netzwerke und reichen von Cybermobbing über Cyberstalking. Nach Jud lässt sich „Kindesmisshandlung“ als Handlungen oder Unterlassungen durch Eltern oder andere Bezugspersonen verstehen, „ die zu einer physischen oder psychischen Schädigung des Kindes führen, das Potenzial einer Schädigung besitzen oder die Androhung einer Schädigung enthalten“ (A. Jud, Kindesmißhandlung: Definition, Ausmaß und Folgen, in: J. Fegert u.a., Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, S. 50).

² vgl. A. Boll, R. Remsperger-Kehm, Verletzendes Verhalten in Kitas, Opladen, Berlin, Toronto 2021

2.2 Ziele des Schutzkonzeptes

Ziel des vorliegenden Schutzkonzeptes ist es, einen organisatorischen und konzeptionellen Rahmen zu schaffen, in dem Machtmissbrauch präventiv vorgebeugt und/oder im Falle eines Verdachtes anhand eines festgelegten Verfahrens professionell entgegengewirkt werden kann (Interventionsleitfaden). Zur Prävention gehören:

- ein hoher Grad an Sensibilisierung der Mitarbeitenden gegenüber Formen von Machtmissbrauch und sexualisierter wie aller anderen Formen von Gewalt,
- das Hinterfragen und Reflektieren institutionalisierter Regeln, Haltungen und Abläufe zwecks Aufbau und Gewährleistung einer Schutzkultur und zur Minderung des Risikos von Grenzverletzungen
- die Installation sogenannter „Choice-, Voice und Exit-Optionen“
- der Ausbau einer Kultur der Achtsamkeit definiert als Organisationskultur, die explizit auf den Schutz und die Rechte von Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen ausgerichtet ist
- die Förderung von Selbstschutzkompetenzen
- die Umgestaltung der Arbeitsbereiche zu Kompetenzorten, an denen Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene Hilfe bei Grenzverletzungen erfahren
- die dem individuellen Entwicklungsstand der Schutzbefohlenen angemessene Beteiligung an die persönliche Angelegenheiten betreffende Entscheidungen. Partizipation sollte gelebte Organisationskultur werden

„Ziel eines Schutzkonzeptes ist die Schaffung von mehr Handlungssicherheit für alle Beteiligten, die Risikominimierung von Nähe-Distanz-Problematiken sowie die Schaffung eines Klimas der Offenheit und Transparenz“³.

Folgende Bausteine eines Schutzkonzeptes gelten als elementar⁴:

- das Leitbild der Einrichtung
- die Risiko- und Potenzialanalyse
- der Verhaltenskodex oder die Selbstverpflichtungserklärung
- Fortbildungen für die Mitarbeitenden zur Sensibilisierung
- Personalverantwortung durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei Beschäftigungsbeginn
- die Beschreibung von Prozessen der Partizipation
- Präventionsangebote
- die Implementierung eines Beschwerdeverfahrens
- ein Interventionsplan im Verdachtsfall
- der Aufbau von Kooperationsstrukturen

³ M. Wolff, W. Schroer, V. Winter, Die Gefährdungsanalyse –das zentrale Element von Schutzkonzepten, in: C. Oppermann u.a. (Hrsg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Weinheim/Basel 2018, S. 81

⁴ vgl.: Selina Kappler u.a., Kinder und Jugendliche besser schützen, der Anfang ist gemacht. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015-2018), DJI, S. 21

2.3 Zielgruppe

Insbesondere Kinder und Jugendliche sind strukturell dem Risiko von Gewalt, Ausbeutung und Unrecht ausgesetzt. In Kindertageseinrichtungen, im Offenen Ganzttag und/oder in Ferien- und Freizeitangeboten entstehen Beziehungen, die unter der Zielsetzung der individuellen Förderung Chancen der Anerkennung, Wertschätzung und Weiterentwicklung bereithalten sollen. Gleichzeitig sind pädagogische und/oder Arbeitsbeziehungen immer auch Abhängigkeitsbeziehungen und Beziehungen eines Machtungleichgewichtes mit dem Risiko des Machtmissbrauchs.

Zu den Schutzbefohlenen zählen im Evangelischen Bildungswerk die Kinder der evangelischen Kindertageseinrichtungen und Familienzentren, die Kinder der Kinderbetreuung (Kibe) in den Integrationskursen, die Kinder im Offenen Ganzttag, Minderjährige im Freiwilligen Sozialen Jahr, Kinder/Minderjährige in den Veranstaltungen der Familienbildung.

3 Prävention

3.1 Die Risiko-/Gefährdungsanalyse:

Die Risiko- oder Gefährdungsanalyse bildet ein zentrales Element in einem Schutzkonzept. Ziel der Risikoanalyse ist es, Gelegenheitsstrukturen in der Institution zu erkennen und durch präventive Maßnahmen zu verhindern, sei es in Bezug auf Nähe-Distanz-Regulationen, sei es im baulichen, strukturellen oder personellen Bereich: „Schutzkonzepte müssen auf Basis einer Risikoanalyse geplant werden, die ‚verletzliche‘ Stellen einer Institution offenlegt.“⁵ Gemeint ist die Analyse einrichtungsspezifischer Risiko- oder Gefährdungssituationen, in denen Choice-, Voice- und Exit-Optionen fehlen⁶. Im Vordergrund steht die Frage, welche einrichtungsspezifischen Rahmenbedingungen Übergriffe und Gewalthandlungen erleichtern, ob in Bezug auf die Nutzung von Räumen oder den Umgang mit Nähe und Distanz im zwischenmenschlichen Kontakt. Letztendlich geht es darum, Gefahrenmomente für Machtmissbrauch auszuschalten und die seelische und körperliche Gesundheit und Integrität aller Akteure innerhalb der Einrichtung zu gewährleisten. Die Zielsetzung liegt in der Identifizierung und Benennung von „Schwachstellen“ und der Vorbeugung von Gelegenheitssituationen. Risikoanalysen sind als dialogische Reflexionsprozesse angelegt und als ständiger Prozess der Selbstevaluation zu sehen.

„Die Erarbeitung einer Gefährdungsanalyse stellt einen wesentlichen Teil eines Organisationsentwicklungsprozesses (organization development) dar, der Veränderungen von Verhalten und Einstellungen der Akteure beabsichtigt. Auf diese Weise soll eine ‚Kultur der Achtsamkeit‘ in der Organisation entstehen“.⁷

Die Risiko- oder Gefährdungsanalyse gibt Hinweise darauf, in welchen Bereichen des Arbeitsalltags Schutzmaßnahmen in der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen nicht ausreichend gegeben sind. Leitende Fragen sind:

⁵ S. Walper, Vorwort in: Selina Kappler u.a. , Kinder und Jugendliche besser schützen, der Anfang ist gemacht. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015-2018), DJI, S. 5

⁶ Die Choice-Option beinhaltet die Wahl, sich der Situation entziehen zu können; Voice bezieht sich auf die Möglichkeit, die eigenen Interessen kundzutun und Exit auf die Freiheit, die Situation wieder zu verlassen.

⁷ M.Wolff, W.Schröer, V.Winter, Die Gefährdungsanalyse – das zentrale Element von Schutzkonzepten; in C. Oppermann u.a. (Hrsg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Weinheim, Basel 2018, S. 87

- Welche Orte bieten Gelegenheiten für gewalttätige, insbesondere sexualisierte Übergriffe?
- Welche Situationen begünstigen unangemessene körperliche Annäherungen?
- Welche Gelegenheiten gibt das institutionelle Setting her, um mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen allein zu sein?

„Ziel situativer Prävention ist es demzufolge, die Schwierigkeiten für den Täter und sein Risiko, entdeckt zu werden, systematisch zu erhöhen“.⁸

Zur Risikoanalyse gehört die „Entwicklung eines einrichtungsspezifischen Fragenkatalogs zur Identifizierung möglicher Gefährdungen und Schwachstellen unter Beteiligung verschiedener Gruppen von Mitarbeitenden sowie Kindern und Jugendlichen“⁹. Für das Evangelische Bildungswerk bezieht sich der zu erstellende Fragenkatalog auf die folgend aufgeführten Ebenen. Der Fragenkatalog gilt im besonderen Maße für die Arbeitsbereiche der Kinderbetreuung, der Kindertageseinrichtungen und des Offenen Ganztages, in eingeschränkter Weise für die Arbeitsbereiche Familienbildung und FSJ, sofern hier Kinder ohne Elternbegleitung oder Minderjährige oder nicht autonome Teilnehmende in Kursen und Seminarangeboten die Zielgruppe bilden.

Risiko-/Gefährdungsanalyse für die Abteilungen und Teams im Evangelischen Bildungswerk:
(*Entsprechende Arbeitsbögen werden im Anhang hinzugefügt.*)

1. Räumliche Gegebenheiten

Zu erfassen sind alle schwer oder gar nicht einsehbaren Bereiche in der Einrichtung und auf dem Einrichtungsgelände, in denen das Risiko eines sexualisierten Übergriffs oder einer anderen Gewalthandlung gegeben ist.

Festzuhalten ist, welche Personen (auch nicht hauptamtlich beschäftigtes Personal) Zugang zur Einrichtung haben und/oder ob und in welcher Weise sich fremde Personen unbemerkt Zugang verschaffen können.

Es sind Regelungen darüber zu treffen, wie Räume, in denen mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen gearbeitet wird, für die zuständigen Mitarbeitenden möglichst einsehbar oder spontan zugänglich bleiben.

2. Situative Gelegenheiten

Es sind Absprachen darüber zu treffen, wie mit Situationen zu verfahren ist, in denen einzelne Kinder mit Erwachsenen allein sind.

Es sind Regelungen über einen angemessenen Umgang mit Nähe-Distanz-Regulationen und dem Umgang mit Körperkontakt abzustimmen.

Arbeitsabläufe sind strukturell so zu regeln, dass die Gefahr durch sexualisierte Übergriffe und andere Formen der Gewalt weitestgehend ausgeschlossen wird.

3. Personal

Es ist zu überprüfen, ob von allen Mitarbeitenden (hauptamtlich, nebenberuflich, selbständig, ehrenamtlich) ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und eingesehen wurde. Eine entsprechende Dokumentation gewährleistet, dass keine in Fragen des Kindeswohls vorbelastete Person eingesetzt wird.

⁸ J. Fegert u.a., Kinderschutz in Institutionen – eine Einführung, in: J. Fegert u.a., Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, S. 6

⁹ Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, Diakonie Deutschland, Berlin 2018, S. 75

Es ist zu verabreden, wie Mitarbeitende Arbeitsabläufe transparent gestalten und sich in reflexiven Austauschprozessen beraten können.

4. Arbeitshaltung

Es ist festzuhalten, ob sich die Mitarbeitenden zur Selbstverpflichtungserklärung bekennen und in welcher Weise sie sich in einer Kultur der Achtsamkeit und der Fehlertoleranz gegenseitig auf Übertretungen hinweisen.

5. Die Ebene der Gleichaltrigen

Es sind Kriterien zu erarbeiten, bei welchen Grenzverletzungen der Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen untereinander das Personal eingreift, Grenzen aufweist und sich positioniert gegen Ausgrenzung und Rassismus.

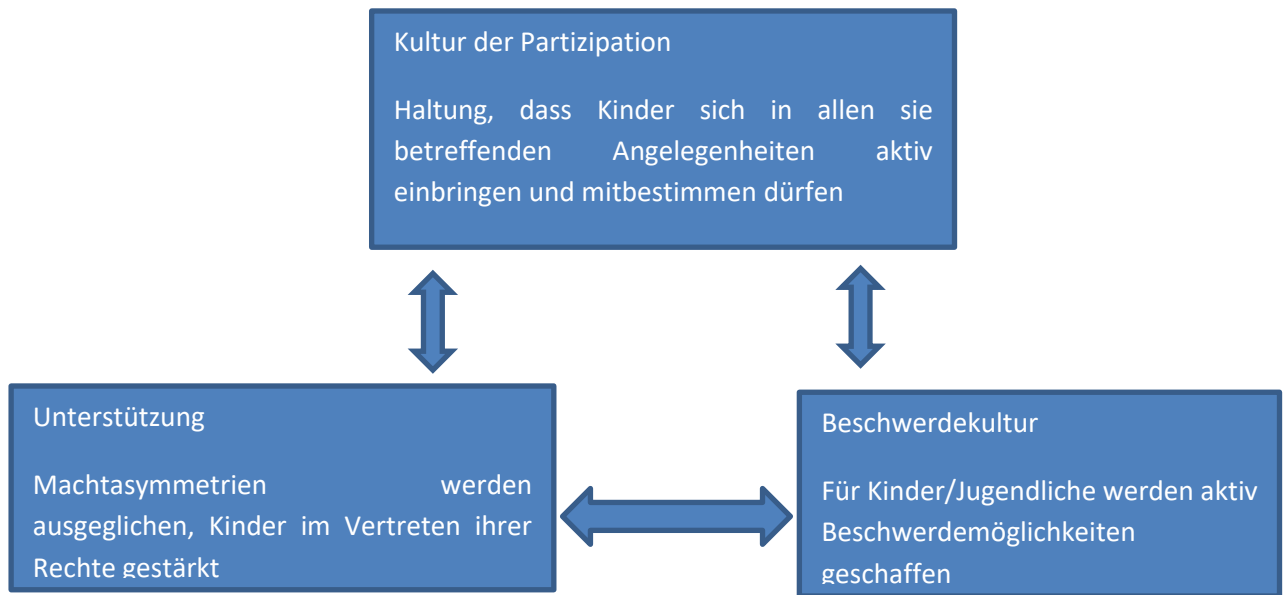
3.2 Stärkung der Partizipation und der Kompetenz, für die eigenen Rechte und die Rechte anderer einzutreten

Kinder haben laut UN-Kinderrechtskonvention ein Recht auf Information, Mitwirkung, Beteiligung und Anhörung in allen sie betreffenden Angelegenheiten (vgl. Art. 12,13). Hierfür sind strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die Stärkung der kindlichen Kompetenzen, ihre Rechte zu vertreten, sind in einem Schutzkonzept elementar. Als wichtige Schutzfaktoren gerade auch im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt gelten ein gesundes Selbstwertgefühl, ein positives Selbstkonzept und – neben dem Wissen um die Bedeutung der eigenen Rechte – die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Die Stärkung der Schutzfaktoren auf der Grundlage eines an Resilienz orientierten Ansatzes kann als abteilungsübergreifende Zielsetzung benannt werden.

Durch angemessene partizipative Prozesse und Bildungsmaßnahmen sind die in den Abteilungen zu betreuenden Kinder, Jugendlichen oder andere Schutzbefohlene dazu zu befähigen, sich für ihre eigenen Rechte einzusetzen und sich ebenso für die grundlegenden Rechte anderer zu engagieren. In altersgerechten Angeboten sind mit den Kindern die ihnen per UN-Kinderrechts-Konvention zugesicherten Rechte anschaulich und nachvollziehbar zu erarbeiten. Dies geschieht auf der Basis eines spezifischen Vertrauens der Kinder in die grundlegende Gültigkeit ihrer Rechte in der Institution und bei den Mitarbeitenden. Dies wiederum setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden die Gewährleistung der Kinderrechte als Haltung in ihrer alltäglichen Arbeit verankern.

Insgesamt ergibt sich ein System aus Partizipation, Beschwerde- und Unterstützungssystem¹⁰:



3.3 Installation eines Beschwerdesystems

Die Implementierung eines Beschwerdemanagements gilt als wesentliches Element eines organisationalen Schutzkonzeptes, da es den Rechten der Kinder eine institutionelle Grundlage verleiht. Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene müssen wissen, dass sie Gehör finden, wenn sie Grenzverletzungen jedweder Art mitteilen wollen. Beschwerdemanagement umfasst „die Gesamtheit aller systematischen Maßnahmen, die eine Einrichtung für Kinder und Jugendliche bei artikulierter Unzufriedenheit von Kindern, Jugendlichen, Sorgeberechtigten/Bezugspersonen, Betreuungspersonen, Mitarbeitenden ergreift, um die Zufriedenheit des Beschwerdeführenden wiederherzustellen und gefährdete Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen zu stabilisieren bzw. wiederherzustellen“.¹¹

Das Beschwerdesystem sollte niederschwellig zugänglich sein und einen vertraulichen Umgang mit der Beschwerde zusichern; unangemessene Reaktionen sind in jedem Fall durch Schulungen und Fortbildungen des Personals zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden sollten darin geschult sein, mit Beschwerden und Kritik verantwortungsvoll umzugehen und sich ihrer Macht und ihres Einflusses in der Interaktion mit Kindern stets bewusst sein.

Die Regelungen zum Umgang mit Beschwerden berücksichtigen folgende Aspekte:

- Beschreibung der Maßnahme, wie Beschwerden geäußert werden können
- Festlegung der Verantwortlichkeiten zum Umgang mit Beschwerden
- Erfassen und Bewerten von Beschwerden

¹⁰ Vgl. Abb. 19.1 in T. Rau, H. Liebhardt, Partizipationsmöglichkeiten und Beschwerdemanagement, in J. Fegert, Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, S. 220

¹¹ Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, Diakonie Deutschland, Berlin 2018, Glossar S. 25

- Bearbeiten und Beheben von Beschwerden sowie Einleitung von Sofortmaßnahmen bei unmittelbarem Handlungsbedarf
- Analyse der Beschwerdeursachen
- Entwicklung und Bewertung geeigneter Maßnahmen zur Behebung der Beschwerdeursachen
- Ableitung und Umsetzung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen
- Benennung und Bekanntmachung von geeigneten Ansprechpersonen.

Die jeweiligen Abteilungen sind dazu angehalten, entsprechende Beschwerdemanagementverfahren mit ihren Teams beziehungsweise Mitarbeitenden zu erarbeiten und zu implementieren.

3.4 „Kultur der Achtsamkeit“ als wesentlicher Bestandteil eines Schutzkonzeptes

Ein respektvoller, Grenzen achtender Umgang untereinander und miteinander muss in den Strukturen und Konzepten der Einrichtung fest verankert sein. Den Leitungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion zu. Eine zugewandte, sensitiv-responsive und von emotionaler Wärme geprägte Interaktion, die zugleich Schutz und Sicherheit vermittelt, ist für den Aufbau von Beziehungen gerade im Elementar- und Primarbereich grundlegend¹². Eine darauf aufbauende „Kultur der Achtsamkeit“ kann die frühe Identifizierung bereits „schwacher Signale“ grenzverletzenden Verhaltens erleichtern, indem sie nicht förderliche Interaktions- und Kommunikationsformen hinterfragt – dies nicht nur auf der Ebene der Mitarbeitenden zu den Kindern, sondern ebenso der Kinder wie auch der Mitarbeitenden untereinander.

Auf der Ebene der Mitarbeitenden lässt eine Kultur der Achtsamkeit und eine gelebte Fehlerkultur das offene Benennen von Unsicherheiten oder Fehlentscheidungen in Arbeitsprozessen und -situationen zu, unterstützt die Reflexion gruppenspezifischer Prozesse und Rollen im Hinblick auf Machtgefälle und Abhängigkeiten und lässt keinen Raum für Belästigungen, Zudringlichkeiten oder Entwertungen. „Fehlerkultur beginnt im Alltag, im täglichen Miteinander und beim grundsätzlich wertschätzenden und grenzwahrenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Kernstück einer konstruktiven Fehlerkultur ist eine Atmosphäre des Vertrauens und der Angstfreiheit“¹³. Eine konstruktive Fehlerkultur ermöglicht eine Analyse von Fehlerursachen und der Entstehungszusammenhänge, um die Wahrscheinlichkeit fortgesetzten Fehlverhaltens zu minimieren.

„Prävention von sexualisierter Gewalt ist darauf angewiesen, dass erwachsene Bezugspersonen sich auch ihrer Modellfunktion für Kinder und Jugendliche bewusst sind. Deshalb ist es notwendig, dass sie in dieser Funktion zur Überprüfung und Reflexion ihrer nach außen getragenen Haltung zu Sexualität und Gewalt, dem Geschlechter- sowie dem Generationenverhältnis in der Lage sind.“¹⁴

Für die Verankerung einer Kultur der Achtsamkeit in den einzelnen Arbeitsbereichen sind die Abteilungen verantwortlich, die diesen Prozess durch Teamentwicklung und Fortbildungen anregen und begleiten.

¹² vgl. D. Weltzien, S. Söhnen, Die Interaktions- und Beziehungsgestaltung im pädagogischen Alltag. Perspektiven der empirischen Kinder- und Jugendforschung, 1/2019, S. 8

¹³ Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, Berlin 2018, S. 52

¹⁴ B. Braun, Die Notwendigkeit, Prävention sexualisierter Gewalt zu lehren oder „Wer erzieht die Erzieher?“ in: M. Watzlawick u.a. (Hrsg.), Perspektiven auf sexualisierte Gewalt, Wiesbaden 2020, S. 142

4 Verfahren im Verdachtsfall

Wichtige Voraussetzung für einen funktionierenden Kinderschutz ist die Vorgabe eines Handlungsleitfadens. Ein Handlungsleitfaden gibt ein strukturiertes und lösungsorientiertes Vorgehen vor, gewährleistet das Handeln im Kontext gesetzlicher Regelungen, erleichtert eine Haltung der professionellen Distanz und entlastet in Zeiten hoher Anspannung. In einer Krisensituation müssen die Mitarbeiterinnen „auf verfügbare Handlungsroutinen zurückgreifen können“¹⁵

4.1 Interventionsplan bei Verdacht von Übergriffen im familiären Umfeld des Kindes, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen

4.1.1 Das Gewährwerden gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung

In einem ersten Schritt werden gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung durch ein Teammitglied wahrgenommen oder von einer dritten Person gemeldet. Hierbei kann es sich um eigene Beobachtungen, die Aussagen eines Kindes, das Erkennen von Verletzungen oder auffällige Verhaltensänderungen handeln. Die Bewertung der Gefährdung eines Kindes anhand der wahrgenommenen Anhaltspunkte ist belastend und durchaus mit Fehlerrisiken verbunden. So können Anhaltspunkte für eine Gefährdung sowohl über- als auch unterschätzt werden, Verhaltensweisen unangemessen interpretiert werden und Informationsquellen mehrdeutig sein. Um an dieser Stelle Sicherheit zu gewinnen und unbedachtes, eventuell voreiliges Handeln zu vermeiden, wird der Verdacht der Gefährdung an die Einrichtungsleitung oder Abteilungsleitung weitergegeben.

4.1.2 Mitteilung an die Einrichtungsleitung

Mit der Mitteilung an die Einrichtungsleitung beginnt unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzes der Prozess der gezielten Beobachtung, des Zusammentragens von Informationen und deren Bewertung unter dem Aspekt der Gewichtung und Einschätzung der Gefährdung.

Hier ist die Fragestellung relevant, welche Anhaltspunkte als „gewichtig“ gelten. Der Begriff „Kindeswohlgefährdung“ ist nicht eindeutig definiert¹⁶: Es ist die Prognose einer die weitere Entwicklung des Kindes beeinträchtigenden Schädigung zu stellen. Hilfreich können bereits an dieser Stelle Gefährdungseinschätzungsbögen sein, die Risikofaktoren benennen und damit eine erste persönliche Einschätzung ermöglichen¹⁷. Eventuell sind sofortige Maßnahmen zum Schutz des Kindes zu treffen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt beginnt die Dokumentation.

4.1.3 Risikodiagnostik durch Hinzuziehung einer Kinderschutzfachkraft

Zur Bewertung gewichtiger Anhaltspunkte ist gemäß §8a SGB VIII zur Gefährdungseinschätzung eine Kinderschutzfachkraft hinzuziehen. Dies ist mit der Abteilungsleitung beziehungsweise der Geschäftsführung des Werkes abzustimmen.

¹⁵ C. Schraper, Sozialpädagogische Diagnostik und Fallverstehen in der Jugendhilfe, Weinheim 1994 S. 85

¹⁶ Die Rechtsprechung versteht unter Kindeswohlgefährdung „(...) eine gegenwärtig in einem solchen Maße vorhandene Gefahr, dass sich bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit voraussagen lässt. (BGH FamRZ 1956, S. 350 =NJW, 1956, S. 1434)

¹⁷ vgl. zum Beispiel den Frankfurter Einschätzungsbogen oder den Risikoeinschätzungsbogen Monheim

Die Kinderschutzfachkraft moderiert den Prozess der Risikodiagnostik multiperspektivisch mit allen fallbeteiligten Fachkräften mit dem Ziel der Abwägung von Risiko- und Schutzfaktoren und der Einschätzung der weiteren Entwicklung des Kindes unter den gegebenen Belastungen. Sie erarbeitet mit den fallbeteiligten Kräften einen Hilfeplan mit Unterstützungsangeboten für die Familien zur Abwendung der Gefährdung und berät in der Planung des weiteren Vorgehens, insbesondere in der Vorbereitung der zu führenden Gespräche mit den Sorgeberechtigten und dem Kind.

4.1.4 Einbeziehung der Personenberechtigten und des Kindes

§ 8a SGB VIII sieht vor, „die Eltern in geeigneter Weise anzuleiten und zu unterstützen, die Erziehungsaufgaben für ihre Kinder in nicht schädigender Weise verantwortlich und entwicklungsfördernd bewältigen zu können“¹⁸. Dazu gehören passgerechte Hilfsangebote zur Stärkung der elterlichen Kompetenzen, zur Lebensberatung und Entlastung wie auch alle Einzel-, Gruppen- und heilpädagogischen Angebote im Rahmen der Hilfen zur Erziehung.

4.1.5 Überprüfung der Wirksamkeit der Unterstützungsangebote

Verhalten sich die Eltern kooperativ und zeigen eine Problemazeptanz, indem sie die angebotenen Maßnahmen anfragen und nutzen, ist eine fortdauernde Gefährdung des Kindeswohls abgewendet. Die Eltern können im Prozess der Erlangung von Erziehungskompetenz begleitet und gestärkt werden. Zeigen die Eltern hingegen keine Kooperationsbereitschaft und werden vermeintlich getroffene Vereinbarungen ignoriert oder alle Hilfsangebote abgelehnt, besteht die Kindeswohlgefährdung fort und ist dem Jugendamt zu melden. Über die Meldung werden die Eltern der Transparenz des Verfahrens wegen in Kenntnis gesetzt.

4.2 Verfahrensschritte bei Verdacht von Übergriffen durch Mitarbeitende

Der sexuelle Missbrauch durch Personen, denen die Kinder zur Erziehung anvertraut sind, wird durch § 174 StGB unter Strafe gestellt. Das Rahmenschutzkonzept der evangelischen Kirche im Rheinland sieht folgende Verfahrensschritte bei Verdacht von Übergriffen durch Mitarbeitende vor:

4.2.1 Das Wahrnehmen gewichtiger Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung/für sexualisierte Gewalt

Sexueller Missbrauch von Kindern ist „nach § 176 StGB jede sexuelle Handlung, die an, von und vor einem Kind vorgenommen wird“¹⁹. Auch Handlungen ohne Körperkontakt wie zum Beispiel exhibitionistische Handlungen oder die Veranlassung eines Kindes, sexuelle Handlungen an sich selbst vorzunehmen, fallen unter das Strafrecht.

Als spezifische Anhaltspunkte für sexualisierte Gewalt gelten eigene Beobachtungen, Aussagen des Kindes und/oder der Besitz pornographischen Materials wie Fotos mit sexualisierenden Posen, Nacktaufnahmen etc. Häufiger werden „nur“ unspezifische Anhaltspunkte vorliegen wie Verletzungen im genitalen, analen Bereich; auffälliges, vom Verhalten anderer Kinder abweichendes Sexualverhalten wie Masturbieren oder promisküöses Verhalten; Einnässen, Einkoten oder andere psychische Auffälligkeiten wie sozialer Rückzug, anhaltende Traurigkeit, Ängstlichkeit vor bestimmten Situationen oder Aggressivität. Mitunter ergibt sich ein lediglich unbestimmter, vager Verdacht mit Verdachtsmomenten, die an sexuellen Missbrauch denken lassen, ihn aber nicht begründen.

¹⁸ S. Lillig, Welche Phasen der Fallbearbeitung lassen sich unterscheiden? In: dji, Handbuch, Kindeswohlgefährdung 2006

¹⁹ Mechthild Gründer, Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, in: jugendhilfereport 04.20, S. 8

4.2.2 Sofortige Meldung an die Einrichtungsleitung, an die Abteilungsleitung und an die Geschäftsführung, Meldung an die vom Kirchenkreis benannte Vertrauensperson oder an die Ansprechstelle

„In allen Fällen mit begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder bei Verstoß gegen das Abstinenzverbot besteht Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle“ (Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland, 2021, , S. 11)

Bei unspezifischen Anhaltspunkten und unsicherem Verdacht können sich alle Mitarbeitenden zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises Ulrike Stender, Andreas Satzvey oder an die Ansprechstelle der Landeskirche wenden. Sowohl der Vertrauensperson als auch der Ansprechstelle kommt eine beratende wie auch eine Lotsenfunktion zu. Die Vertrauensperson vermittelt die ratsuchende Person entweder an die Meldestelle weiter oder lässt sich selbst anonymisiert beraten, um die Einschätzung an die ratsuchende Person zurückzumelden. Bei erhärtetem Verdacht hat diese dann die unverzügliche Meldung zu leisten.

Die Einrichtungsleitung, die Abteilungsleitung und/oder die Geschäftsführung vermitteln bei Kenntnisnahme die meldende Mitarbeiterin/den meldenden Mitarbeiter unverzüglich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises oder an die Ansprechstelle weiter. Die Vorgesetzten tragen dafür Sorge, dass die Meldung an den genannten Stellen eingeht.

4.2.3 Sicherstellung des Schutzes

Der Schutz des Opfers vor weiteren Übergriffen ist nach Kenntnisnahme unverzüglich zu gewährleisten. Das Kind, der Jugendliche, die schutzbefohlene Person darf keinen weiteren gewalttätigen Handlungen länger ausgesetzt sein.

4.2.4 Einberufung des Interventionsteams

Die Vertrauensperson beruft bei begründetem Verdacht zur Einschätzung der Dringlichkeit und zur Planung weiterer Maßnahmen das Interventionsteam ein. Dem Interventionsteam gehören an:

- der Superintendent
- ein Volljurist/eine Volljuristin
- eine insoweit erfahrene Fachkraft
- Leitungsverantwortliche
- eine Fachberatung für den Bereich sexualisierte Gewalt
- der Pressereferent

Die Aufgaben des Interventionsteams umfassen:

- die Prüfung der Anhaltspunkte und die Gewichtung des Verdachtes
- Anhörung der zur Prüfung der Anhaltspunkte geeigneter Personen
- die Planung der Intervention in Form weiterer Handlungsschritte
- Planung von Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangeboten für das betroffene Kind/den Jugendlichen/die schutzbefohlene Person
- Prüfung arbeitsrechtlicher und/oder strafrechtlicher Konsequenzen
- bei Verdachtserhärtung: Meldung an die Meldestelle des Landeskirchenamtes
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten
- die Dokumentation

4.2.5 Anhörung der beschuldigten Person und Maßnahmen

Wenn die Aufklärung des Sachverhaltes dadurch nicht gefährdet wird, kann die beschuldigte Person angehört werden.

Wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, kann es zur Freistellung, zur Suspendierung und/oder anderen arbeitsrechtlichen Maßnahmen kommen. Der evangelische Kirchenkreis behält sich vor, Strafanzeige zu stellen.

4.2.6 Dokumentation

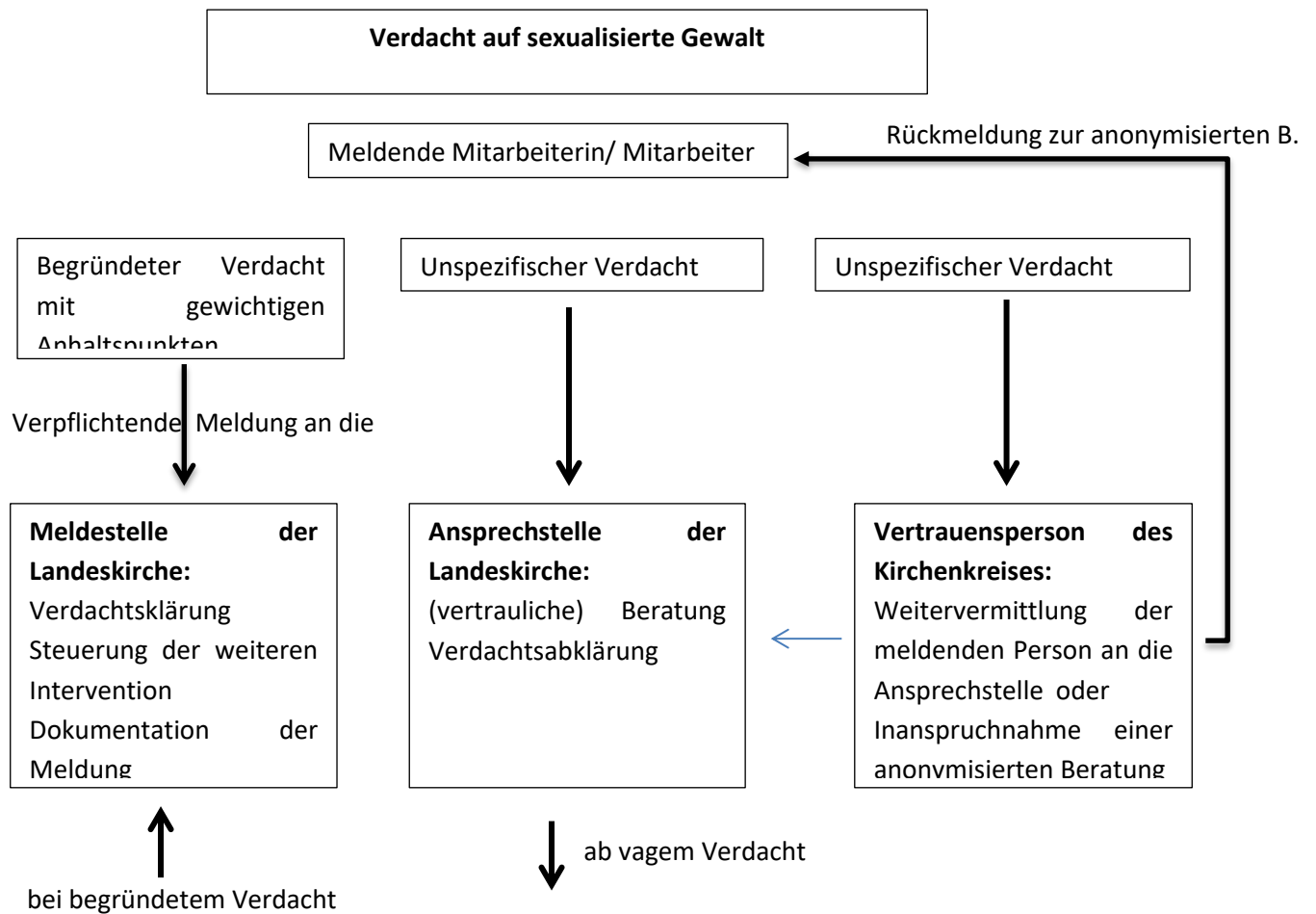
Alle getroffenen Maßnahmen inklusive der Meldung werden dokumentiert.

4.2.7 Aufarbeitung

Nach der Beendigung des Verfahrens ist der Fall analytisch aufzuarbeiten. Es ist zu klären, ob ein weiterer Vorfall durch weiterführende präventive Maßnahmen verhindert werden kann; es ist zu reflektieren, ob die richtigen Schritte zur Klärung unternommen wurden, ob die Personensorgeberechtigten in angemessener Weise unterrichtet wurden und ob die Hilfs- und Unterstützungsangebote den richtigen Rahmen hatten. Es ist zu prüfen, ob bei den Mitarbeitenden im Team weiterer Gesprächsbedarf besteht und hier zur Verarbeitung Beratungsangebote gemacht werden sollten.

4.2.8 Rehabilitierung

Eine zu Unrecht beschuldigte Person muss die Chance zur Rehabilitierung erhalten. Entsprechende Maßnahmen werden vom Interventionsteam eingeleitet.



Einberufen des Interventionsteams:

- Einschätzung der Dringlichkeit und Gewichtung der Anhaltspunkte
- Steuerung der Maßnahmenplanung
- Anhörung zur Prüfung der Anhaltspunkte geeigneter Personen
- Einleitung von Schutzmaßnahmen
- Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen
- Einbezug der Personensorgeberechtigten

Klärung der Verantwortlichkeiten:

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer steht in Kontakt mit dem Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für wen?

Nach Abschluss des Falles Aufarbeitung, gegebenenfalls Rehabilitation eines zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitenden

5 Personalverantwortung:

Die Grundhaltung der pädagogischen Arbeit in allen Abteilungen ist bestimmt durch eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung, der Achtung von Nähe und Distanz und der Wahrung persönlicher Grenzen. Diese Grundhaltung wird bereits bei Neu-Einstellungen überprüft und in der Vorgabe einer Selbstverpflichtungserklärung für alle Mitarbeitenden bindend. „Eine klare Positionierung zum Kinderschutz, ein Klima von offener Auseinandersetzung mit dem Thema, Transparenz und Sensibilisierung sind eine Selbstverständlichkeit für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Der Verhaltenskodex – als ein wichtiger Bestandteil eines Schutzkonzeptes – versteht sich als Beitrag zur Qualität unserer Arbeit und erlaubt sowohl Kindern und Jugendlichen als auch Mitarbeitenden, sich bei uns wohl und sicher zu fühlen.“²⁰

5.1 Selbstverpflichtungserklärungen in den einzelnen Abteilungen:

Selbstverpflichtungserklärungen stellen Verhaltensleitlinien dar. Sie sollen „Orientierung und Verbindlichkeit für bestimmte Handlungen von Mitarbeitenden geben, indem sie allgemeine Verhaltensvorgaben benennen, die die Arbeitnehmenden zu einem regelrechten und an den Werten und Grundsätzen des Unternehmens ausgerichteten Verhalten anhalten“.²¹ Da die einzelnen Abteilungen des Ev. Bildungswerkes mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten, unterscheiden sich die Selbstverpflichtungserklärungen in ihrer spezifischen Ausgestaltung.

²⁰ Bundesrahmenhandbuch Schutz vor sexualisierter Gewalt, Diakonie Deutschland, Berlin 2018, S.14

²¹ M. Kölich, E. König, Verhaltensleitlinien und pädagogische Konzepte, in: J. Fegert u.a., Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018, S. 206

Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeitenden im Ev. Bildungswerk

für die Arbeitsbereiche Kinderbetreuung, Kindertageseinrichtungen und Offener Ganzttag

Ich setze mich für das gesunde Aufwachsen und Wohlbefinden der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und anderer Schutzbefohlenen ein. Dies beinhaltet

- die Gleichbehandlung aller Kinder unabhängig von Herkunft, Religion und Geschlecht, die Akzeptanz von Diversität und Vielfalt
- die Achtung der grundlegenden Bedürfnisse nach physischer und psychischer Unversehrtheit, nach Sicherheit und Schutz; die Achtung der Bedürfnisse nach emotional stabilen und verlässlichen Beziehungen, der Erfahrung von Zugehörigkeit und Anerkennung, der Erfahrung von Selbstwirksamkeit; die Achtung der Bedürfnisse nach kognitiven, emotionalen, sozialen und ethischen Anregungen und des Bedürfnisses nach Selbstbestimmung.
- Ich unterstütze Kinder in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten; ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
- Ich trete aktiv gegen jede Form von körperlicher und seelischer Gewalt, Stigmatisierung und Ausgrenzung -auch der Kinder untereinander - ein.
- Ich achte präventiv auf die Entstehung von Gewalt, wie sie sich als Folge von sprachlicher Etikettierung, Zuschreibungsprozessen oder unangemessenem Sprachgebrauch wie auch anderen Ausgrenzungen ergibt. Ich beziehe aktiv Stellung gegen abwertendes Verhalten in jeglicher Form.
- Ich achte auf jede Form der Grenzüberschreitung in Bezug auf die Wahrung körperlicher und seelischer Unversehrtheit. Ich achte die Privatsphäre jedes einzelnen Kindes, seiner Familie wie auch dessen Eigentum.
- Ich begegne allen Kindern wertschätzend und respektvoll und behalte auch in Konfliktsituationen eine professionelle wertschätzende Distanz. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Kinder wahr und respektiere sie.
- Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst und sehe meine Aufgabe darin, stabile und vertrauensvolle Beziehungen zu den Kindern aufzubauen. Die professionelle Distanz bleibt dabei gewährleistet.
- Ich mache Mitarbeitende im Team auf Situationen aufmerksam, die mit diesem Verhaltenskodex nicht im Einklang stehen. Ich nehme Hinweise und Beschwerden der Kinder ernst und gehe ihnen nach.
- Im Umgang mit Sozialen Medien speichere ich keine Adressen von Kindern unter 12 Jahren. Als Erwachsener nehme ich über soziale Medien von mir aus keinen Kontakt zu Minderjährigen auf. Bei Bildmaterial von Minderjährigen lasse ich besondere Sorgfalt walten und halte mich an die Datenschutzkonzeption des Kirchenkreises
- Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
- Diesem Verhaltenskodex fühle ich mich verpflichtet.

5.2 Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses:

„Nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – haben die Träger Sorge zu tragen, dass keine Personen beschäftigt oder vermittelt werden, die rechtskräftig wegen einer

Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind.“²²

Vor der Einstellung oder im Zusammenhang mit der Einstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis ohne entsprechenden Eintrag vorzulegen. Die Dokumentation darüber liegt in den einzelnen Abteilungen beziehungsweise in den Teams vor Ort.

Im Falle der Mitarbeit von Honorarkräften und ehrenamtlich Tätigen haben die zuständigen Abteilungsleitungen dafür Sorge zu tragen, dass vor Arbeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht vorgelegt wurde.

5.3 Fortbildungen

Zur Umsetzung und Implementierung des Schutzkonzeptes werden die Mitarbeitenden in den Abteilungen entsprechend geschult. Die Abteilungsleitungen steuern und begleiten den Prozess.

²² Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, Diakonie Deutschland, Berlin 2018, S.42

6 Literatur:

A.Boll, R. Remsperger-Kehm, Verletzendes Verhalten in Kitas, Opladen, Berlin Toronto 2021

Bundes-Rahmen-Handbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt, Leitfaden für die Entwicklung und Implementierung in Einrichtungen, Diakonie Deutschland, Berlin 2018

Kindler, Heinz/Lillig, Susanna/Blüml, Herbert/Meysen, Thomas/Werner, Annegret (Hrsg.) (2006):Handbuch Kindeswohlgefährdung nach § 1666 BGB und Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD).DJI,

J. Fegert u.a., Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen, Ulm 2018

Jugendhilfereport 04.20, Sexueller Missbrauch, Sexualisierte Gewalt, LVR

Selina Kappler u.a., Kinder und Jugendliche besser schützen, der Anfang ist gemacht. Abschlussbericht des Monitorings zum Stand der Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland (2015-2018), DJI

C. Oppermann u.a. (Hrsg.), Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Weinheim, Basel 2018

[Prengelel_DestruktiveBeziehungen.pdf \(paedagogische-beziehungen.eu\)](https://www.paedagogische-beziehungen.eu/Prengelel_DestruktiveBeziehungen.pdf)

Rahmenschutzkonzept der Evangelischen Kirche im Rheinland, Aktiv gegen sexualisierte Gewalt, Evangelische Kirche im Rheinland 2021

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt des Evangelischen Kirchenkreises Duisburg, 2021

M. Watzlawik u.a. (Hrsg.), Perspektiven auf sexualisierte Gewalt, Wiesbaden 2020

7 Anhang

Kontakt Daten der Ansprechstelle:

Telefon: 0211 3610-312

E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de

Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR

Graf-Recke-Str. 209 a , 40237 Düsseldorf

Kontakt Daten der Meldestelle:

Telefon: 0211 4562-602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland

Landeskirchenamt Hans-Böckler-Str. 7 40476 Düsseldorf

Kontakt Daten der Vertrauenspersonen:

Ulrike Stender

Ulrike.stender@ekir.de

Telefon: 0151 65121643

Andreas.Satzvey

andreas.satzvey@ekir.de

Telefon: 0151 65158175