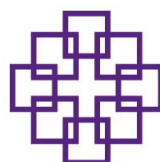


Präventionskonzept zum Kinderschutz im Evangelischen Dekanat Mainz

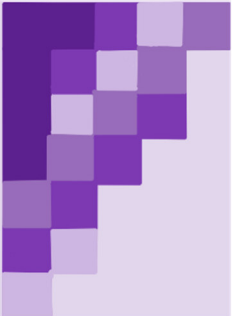
-Stand Dezember 2021-

Kontakt:

Evangelisches Dekanat Mainz
Marga Kadel, Präventionsbeauftragte für Kinderschutz
Kaiserstr. 37, 55116 Mainz
Tel.: 06131 25052-16 / Mobil: 0152 09860659
Mail: marga.kadel@ekhn.de



EVANGELISCHES DEKANAT
MAINZ



Präventionskonzept zum Kinderschutz im Evangelischen Dekanat Mainz

Präambel	2
Prävention	3
• Rahmenvereinbarung	3
• Erweitertes Führungszeugnis	3
• Verhaltenskodex & Selbstverpflichtungserklärung	4
• AG Kinderschutz im Dekanat	4
• Präventionsbeauftragte*r im Dekanat	4
• Ansprechperson für Kindeswohl in den Kirchengemeinden	5
• Fachliche Fortbildungen und Beratung	6
• Sexualpädagogisches Konzept	6
• Beschwerdemanagement	7
• Präventive Maßnahmen in KiTas	8
Intervention	9
• Selbstverständnis im Interventionsfall	9
• Ablauf im Krisenfall	
▪ in Dekanats Einrichtungen bzw. Kirchengemeinden	10
▪ Kinder- und Jugendarbeit ohne Vereinbarung § 8a SGB VIII	11
▪ in KiTas	11
Nachbearbeitung der Intervention	12
• Rehabilitation der Mitarbeitenden	12
• Rehabilitation der Institution	12
• Unterstützung der von Gewalt Betroffenen	12
Anlagen	
1) Prüfschema zur Risikoanalyse bzgl. eines Führungszeugnisses	14
2) Antragsformular für das Einwohnermeldeamt zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ)	15
3) Dokumentationsvorlage zur Einsichtnahme eines eFZ	16
4) Verhaltenskodex „Gewalt – nicht mit uns“	17
5) Vorlage der Selbstverpflichtungserklärung	19
6) Fortbildungskonzept im Dekanat	20
7) § 47 SGB VIII: Was ist ein meldepflichtiges Ereignis?	21
8) § 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung	26
9) Ablaufschema bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	27
10) Adressen im Gefährdungsfall KiTas	28
11) Dokumentationsvorlage für Mitteilungsfälle	29
12) Checkliste zur Selbstreflexion von Mitarbeitenden	30
13) Adressen	31
14) Vorgehensweise im Mitteilungsfall	32
15) Präventionsgesetz EKHN & Anlagen	3



Präambel

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit lebt durch die Beziehungen der Menschen mit- einander und mit Gott. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Das Evangelische Dekanat Mainz tritt entschieden dafür ein, Kinder vor Gefahren jeder Art zu schützen.

Es duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt.

Mit diesem Schutzkonzept ergreift das Evangelische Dekanat Mainz Maßnahmen, um einen Zugriff von Täter*innen¹ auf Kinder und Jugendliche auszuschließen.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verpflichten sich auf einen grenzwahrenden Umgang und sind Garant, dass es in der Arbeit auch nicht zu grenzüberschreitenden Übergriffen der Kinder und Jugendlichen untereinander kommt.

Der Missbrauch von Vertrauensbeziehungen zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere Verhaltensweisen darf nicht toleriert werden. Das betrifft auch Formen von Grenzüberschreitungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit (verbale Belästigungen, Herabwürdigungen, Mobbing etc.) oder das Ausüben von struktureller Gewalt oder Macht.

Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie Transparenz, Sensibilisierung und Achtung der Kinderrechte tragen maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei.

Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit erlaubt dies, sich wohl und sicher zu fühlen.

¹ Texte, die das Evangelische Dekanat Mainz verfasst hat, sind genderneutral formuliert. Texte aus anderen Quellen wurden im Original übernommen und befolgen diesen Anspruch daher nicht immer.



Prävention

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor allen Formen von Gewalt und insbesondere vor sexualisierter Gewalt ist Aufgabe und Pflicht aller, die im Evangelischen Dekanat Mainz Verantwortung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen tragen.

Prävention dient der Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen, um Grenzverletzungen zu verhindern.

Dazu bedient sich das Evangelische Dekanat Mainz verschiedener Instrumente:

Rahmenvereinbarung:

Das Evangelische Dekanat Mainz und die zugehörigen Kirchengemeinden schließen ausschließlich die für das Land Rheinland-Pfalz verhandelte Rahmenvereinbarung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (gem. § 72 a SGB VIII) vom 23.01.2014 ab.

Darin verpflichten sich das Evangelische Dekanat Mainz und die Kirchengemeinden sicherzustellen, dass sie mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit nur Personen beauftragen, die strafrechtlich unbescholten im Sinne von § 72a Abs. 1 SGB VIII sind.

Dies wird durch die Einsichtnahme in ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gewährleistet.

Das erweiterte Führungszeugnis (eFZ):

Alle **hauptamtlich** Beschäftigten in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen müssen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorlegen. Dieses darf keine Eintragung aufgrund einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII (Straftaten, die das Kindeswohl gefährden oder sich gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten) enthalten. Eine einschlägige Eintragung steht einer Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich entgegen. Das betrifft auch Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes oder einer Arbeitsgelegenheit nach dem SGB II oder eines Ausbildungs- oder Praktikant*innenverhältnisses.


Das eFZ ist in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufzubewahren. Alle fünf Jahre ist die Abgabe eines aktuellen Führungszeugnisses erforderlich.

Die Wiedervorlage wird von der Dekanatsgeschäftsstelle eingefordert.

Die Vorlage eines eFZ wird von ehrenamtlich Mitarbeitenden verlangt, wenn Art, Dauer und Intensität des Kontaktes dies nahelegen (siehe Prüfschema im Anhang, Anlage 1); im Zweifelsfall sollte ein eFZ eingefordert werden.

Das Führungszeugnis ist nach Einsichtnahme zu vernichten bzw. der vorlagepflichtigen Person zurückzugeben. Die Vorlage ist von den jeweiligen Einrichtungsleitungen zu dokumentieren und nach fünf Jahren zu aktualisieren.

Die Dokumentation (siehe Anlage 3 im Anhang) muss aus Datenschutzgründen unter Verschluss aufbewahrt werden und die Personen, die Einsicht in die Unterlagen haben, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.



Das Evangelische Dekanat Mainz verpflichtet sich, von allen Vertreter*innen des Dekanatsynodalvorstandes ein eFZ einzuholen, und empfiehlt den Kirchengemeinden, dass die Vertreter*innen des Kirchenvorstandes ebenfalls ein eFZ abgeben.

Das oben beschriebene Verfahren im Umgang mit dem eFZ soll von den Kirchengemeinden übernommen werden.

Verhaltenscodex und Selbstverpflichtung:

Das Evangelische Dekanat Mainz schließt sich dem Verhaltenscodex der Evangelischen Jugend in Hessen und Nassau an „**Gewalt!? – Nicht mit uns**“ (siehe Anlage 4) an. Die klaren und transparenten Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen soll ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherstellen.

Das Evangelische Dekanat Mainz stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit, von und für Kinder und Jugendlichen den Verhaltenskodex kennen und veröffentlicht ihn in angemessener Form.

Darüber hinaus verlangt das Evangelische Dekanat, dass jede*r Mitarbeitenden der Arbeit mit und von Kindern und Jugendlichen sowie für diese eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreibt. Der Text der Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anlage 5) wird den Mitarbeitenden durch den kirchlichen Träger ausgehändigt. Sie umfasst Maßnahmen zur Abwendung von jeglichen Formen von Gewalt an Kindern und Jugendlichen oder durch diese sowie die Erklärung, dass weder eine Verurteilung aufgrund einer Straftat i. S. von § 72a SGB VIII vorliegt noch ein entsprechendes Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. Außerdem ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung von Ermittlungen unverzüglich das Evangelische Dekanat Mainz zu informieren und die Tätigkeit bis zur Klärung der Vorwürfe ruhen zu lassen.

Die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung ist vom Träger zu archivieren.

AG Kinderschutz im Evangelischen Dekanat Mainz:

Das Evangelische Dekanat Mainz installiert eine AG Kinderschutz, die sich einmal im Jahr trifft, um die Qualitätsentwicklung und die stetige Überprüfung des Kinderschutzkonzeptes zu gewährleisten.

Die Arbeitsgruppe setzt sich wie folgt zusammen:

- Dekan*in
- Präventionsbeauftragte*r des Dekanats (in der Regel Stadtjugendreferent*in)
- eine insofern erfahrene Fachkraft (in der Regel Leiter*in der Evangelischen Psychologischen Beratungsstelle)
- Öffentlichkeitsbeauftragte*r des Dekanats
- ein*e Mitarbeiter*in des KiTa-Leitungstreffs
- ein*e Vertreter*in aus den Kirchengemeinden
- ein*e Vertreter*in der Evangelischen Jugendvertretung im Dekanat
- ein*e Vertreter*in der Mitarbeitervertretung



Präventionsbeauftragte*r im Evangelischen Dekanat Mainz:

Das Evangelische Dekanat Mainz beauftragt eine*n Stadtjugendreferent*in des Stadtjugendpfarramtes als Präventionsbeauftragte*n für Kinderschutz. Voraussetzung für diese Beauftragung ist die fachliche Qualifikation in Fragen des Kinderschutzes.

Die/der Präventionsbeauftragte hat insbesondere die Aufgabe, kirchliche Träger in Fragen der Erstellung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten, der Qualifizierung, im Krisenfall und in der Unsicherheit im Zusammenhang mit möglichen Kindeswohlgefährdungen zu unterstützen. Er/sie hat Kenntnis über Beratungsstellen und Hilfsangebote und kann professionelle Hilfe für Opfer und Täter vermitteln. Er/sie arbeitet eng mit der Evangelischen Psychologischen Beratungsstelle zusammen. Gemeinsam sind sie zuständig für Fortbildungs- und Schulungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen, die für den Kinderschutz im Evangelischen Dekanat Mainz verantwortlich sind (siehe Anlage 6).

Ansprechpersonen in den Kirchengemeinden:

Jede Kirchengemeinde benennt eine Ansprechperson für Kinderschutz in der Kirchengemeinde (diese Person muss nicht Mitglied des Kirchenvorstands sein).

Voraussetzungen für die Benennung zur Ansprechperson sind:

- Volljährigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis aufgrund einer Straftat i. S. v. § 72a Absatz 1 SGB VIII
- die Bereitschaft, sich mit Fragen des Kinderschutzes zu beschäftigen und fortzubilden
- Bereitschaft, eine Verschwiegenheitserklärung zu unterzeichnen und einzuhalten
- Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche

Die Person (Name, Anschrift, Telefon und E-Mail) wird dem Dekanat und/oder der/dem Präventionsbeauftragten des Dekanats gemeldet.

Die Ansprechperson wird in der Kirchengemeinde bekannt gemacht (Aushang, Homepage, Mitteilung im Gemeindebrief, Gemeindeversammlung u. a. Veranstaltungen etc.).

Der Kirchenvorstand trägt dafür Sorge, dass alle Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen den Verhaltenskodex (Anlage 4) kennen, eine Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 5) unterschreiben und je nach Art, Dauer und Intensität (Anlage 1 Prüfschema) des Kontaktes mit Kindern und Jugendlichen ein erweitertes Führungszeugnis (Anlage 2 & 3) vorlegen.



Die Aufgaben der Ansprechperson:

- Ansprechbarkeit in allen Fragen des Kinderschutzes
- „Lobbyarbeit“ für das Thema (Ansprechen in verschiedenen Zusammenhängen; Enttabuisierung, Kinderrechte usw.)
- In Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand regelmäßig eine Bestandsaufnahme (und ggf. Risikoanalyse) der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Gemeinde zu erstellen und dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden in Sachen Kindeswohl geschult werden
- Teilnahme an den Vernetzungstreffen aller Ansprechpersonen aus den Gemeinden, Werken und Verbänden sowie an Fortbildungsangeboten
- Kontaktperson sein für Opfer bzw. dritte Personen, die einen Vorfall melden
- Kenntnis vom Ablauf der Intervention (Anlage 11) im Mitteilungsfall
- Dokumentation und Weitergabe der Informationen an das Kriseninterventionsteam (KIT – siehe Seite 11) bzw. an Entscheidungsträger*innen in der Kirchengemeinde im Mitteilungsfall

Es ist nicht die Aufgabe der Ansprechperson, einen „Fall“ von Kindeswohlgefährdung selbst zu bearbeiten, sondern das Ereignis zu dokumentieren und entsprechende Stellen im Evangelischen Dekanat Mainz zu informieren bzw. an diese weiterzuleiten. Die Ansprechperson ist in der Regel nicht Teil des Kriseninterventionsteams (KIT).

Die Ansprechperson kann in der Ausführung ihrer Aufgaben Unterstützung von der/dem Präventionsbeauftragten des Evangelischen Dekanat Mainz einfordern.


Fachliche Fortbildung und Beratung

Haupt,- Neben,- und Ehrenamtliche, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen zum Kinderschutz teilzunehmen. Eine Möglichkeit – insbesondere für Ehrenamtliche – besteht im Modul „Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung“ im Rahmen der JULEICA-Ausbildung des Stadtjugendpfarramtes im Evangelischen Dekanat Mainz. Darüber hinaus bietet der/die Präventionsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Psychologischen Beratungsstelle, Multiplikator*innen und anderen Expert*innen für verschiedene Zielgruppen (Kirchenvorstände, Pfarrkonvente, Ansprechpartner*innen etc.) Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Außerdem steht der/die Präventionsbeauftragte für Beratungen zur Verfügung.

Ein Fortbildungskonzept ist in der Anlage angefügt und wird ständig überarbeitet und den Bedürfnissen angepasst (Anlage 6).

Sexualpädagogisches Konzept:

Aufgabe von Sexualpädagogik ist es, Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg zu sexueller Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit zu begleiten und zu unterstützen. Die sexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen ist neben vielen anderen Entwicklungsthemen ein wichtiger Bereich, der in der pädagogischen Arbeit selbstverständlich auftaucht.



Sie ist eingebettet in die körperliche, soziale und identitätsbildende Entwicklung der Kinder und Jugendlichen. Ihrem Alter und Entwicklungsstand entsprechend, unterscheiden sie sich in Bezug auf ihre Bedürfnisse, Interessen und Entwicklungsaufgaben.

Wichtiges Ziel sexualpädagogischer Arbeit ist die entwicklungsangemessene Begleitung der Kinder und Jugendlichen dahin:

- eine positive Einstellung zu Sexualität zu bekommen (die eigene und die anderer)
- über altersgerechtes Wissen in allen Bereichen der Sexualität zu verfügen
- Gefühle zu empfinden und ernst zu nehmen
- sich in der Sprache ausdrücken können, in der man sich wohlfühlt
- die Vielfalt von sexueller Identität und Orientierung zu achten
- verantwortlich und rücksichtsvoll mit sich und anderen Menschen umzugehen
- eigene Grenzen zu setzen und die anderer Menschen zu achten

Ein einheitliches und an den Zielen orientiertes sexualpädagogische Handeln ist nicht umsetzbar, ohne dass sich alle Fachkräfte und ehrenamtlich Mitarbeitenden über ihr pädagogisches Handeln und ihre eigene Haltung bewusst sind und dies in einem Konzept festhalten. Dazu gehören für den Bereich der KiTa unter anderem die folgenden Elemente

- Auseinandersetzung im Team: Schaffung einer offenen Atmosphäre, reflektierter Umgang mit dem Thema, Besprechung eigener Grenzen.
- Einbeziehung der Eltern: Atmosphäre von Natürlichkeit, Transparenz und Offenheit schaffen, Möglichkeit schaffen, Fragen und Unterstützungsbedarfe einzubringen.
- Die Selbstbestimmtheit von Kindern ist zu achten: Der individuelle biographische Bezug ist zu berücksichtigen und einzubinden, ebenso kulturelle Aspekte. Auch ethische, moralische und politische Dimensionen sind zu berücksichtigen.

(Quelle: https://kita.zentrumbildung.ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Positionspapire/ZB_Kita_Positionspapier_doktorspiele_print.pdf):

Für die Arbeit mit Jugendlichen sind folgende Hinweise eine Orientierung für die Begleitung der sexuellen Entwicklung

- „Weniger Aufgeregtheit, mehr ruhige Reflexion“: Trotz der öffentlichen Auseinandersetzung um Sexualität (zwischen Dämonisierung und Banalisierung) und der persönlichen Unsicherheiten von Pädagog*innen im Umgang mit dem Thema gilt: Sexualerziehung sollte ruhig und reflektiert angegangen werden.
- „Weniger Eingreifen, mehr freundliches Begleiten“: Jugendliche erwerben sich sexuelle Kompetenzen vor allem durch eigene Erfahrung außerhalb von pädagogischen Institutionen. Werden die so gewonnenen Kompetenzen in neue Erfahrungen eingebracht, entstehen in einem Lernprozess neue Informationsbedürfnisse und Selbstreflexion. Diesen Prozess können Erwachsene aufklärend, konfrontierend und, falls erwünscht, helfend begleiten. Hierbei sollten sie versuchen, das sexuelle und Beziehungslernen der Jugendlichen nicht unter pädagogische Kontrolle zu bringen und alle darin enthaltenen Gefahren zu beseitigen.



„Störungen und Unvollkommenheiten als Chance begreifen“: Bei ihrem Erwachsenwerden gibt es für Jugendliche auch Brüche, Sackgassen und Konflikte. Diese werden als Störungen, Unvollkommenheiten und Krisen erlebt. Pädagog*innen sollten den Jugendlichen Mut machen, diese Ereignisse als Chancen zu erfassen und zu nutzen, aber auch nicht vor eigener Stellungnahme und vor Konfrontation mit den Jugendlichen zurückschrecken. Im Bewusstsein, dass Sexualität nicht nur ein Problem, sondern vor allem eine Lust- und Kraftquelle ist.

(Quelle: https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder_Jugend_Familie/Landesjugendamt/Jugendarbeit/JArbeit_Sexualisierte_Gewalt_Kinder_Jugendarbeit.pdf):

Beschwerdemanagement:

1. Transparentes Beschwerdeverfahren

Voraussetzung für eine transparente Bearbeitung ist ein festgelegtes, internes Verfahren zum Umgang mit Beschwerden. Dazu bedarf es einer Verständigung über das Verfahren, das als Standard festgeschrieben und kommuniziert wird.

Die Informationen zu diesem Verfahren werden sowohl intern als auch nach außen transparent und leicht zugänglich gemacht. Dabei werden Eingangswege für Beschwerden, Bearbeitungsschritte, Zuständigkeiten sowie Informations- und Dokumentationspflichten beschrieben.

2. Zugangswege / Möglichkeiten, sich zu beschweren

Auf der Homepage des Dekanats Mainz und ggf. auch in den Veröffentlichungen der Kirchengemeinden wird auf die Möglichkeit einer Beschwerde hingewiesen.

Die Beschwerde kann an den/die Dekan*in und/oder an den/die Präventionsbeauftragte*n gerichtet werden.

Sie kann telefonisch, im persönlichen Kontakt oder schriftlich (z.B. als persönliches Schreiben in Papierform, per E-Mail) abgegeben werden und bedarf eines namentlichen Absenders, damit sie gemäß dem vorgesehenen Verfahren bearbeitet werden kann.

Nicht jede Unzufriedenheit oder (kurzfristiger) Ärger erfordert eine Beschwerde, sondern lässt sich oftmals im Dialog und informell zur Zufriedenheit aller Beteiligten lösen. Daher wird auch auf diese Möglichkeit hingewiesen. Anonyme Beschwerden werden der Leitung zur Kenntnis gegeben, in der Regel aber nicht weitergehend bearbeitet. Sofern eine anonyme Beschwerde sich auf eine/n konkrete/n Mitarbeitende/n bezieht, wird die Beschwerde mit ihr/ihm besprochen im Hinblick darauf, ob sie einen realen Gehalt hat.


3. Ablauf nach Eingang einer Beschwerde

Bei jeder Beschwerde füllt die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, ein Formular zur Erfassung der Beschwerde aus.

Bei schriftlichen Beschwerden wird das Original (Brief, E-Mail) dem Formular hinzugefügt.

Bei mündlichen Beschwerden fertigt die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, eine Notiz zum Inhalt / Anlass der Beschwerde an, die als Anlage dem Formular beigelegt wird.

Die/der Beschwerdeführende erhält kurzfristig innerhalb eines festgelegten Zeitraumes eine schriftliche Bestätigung, dass die Beschwerde angekommen ist.



Mittels eines Merkblatts wird sie/er informiert, dass die Beschwerde ernst genommen und bearbeitet wird.

Die Beschwerdeführenden werden gebeten, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Je nach Inhalt und Tragweite der vorgebrachten Beschwerde ist zu prüfen, ob und wenn ja wann eine Information der nächsthöheren Vorgesetztenebene ratsam oder geboten ist.

Bezieht sich die Beschwerde auf Mitarbeitende, nimmt die Leitung Rücksprache mit der/dem Mitarbeitenden, über die/den die Beschwerde geführt wird. In der Regel gibt sie/er eine schriftliche Stellungnahme ab.

Alle Mitarbeitenden, auf die sich eine Beschwerde bezieht, sind – unabhängig von ihrem Aufgabengebiet und ihrer Zuständigkeitsebene – verpflichtet, nach bestem Wissen und Gewissen an der wahrheitsgemäßen Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken.

Mögliche Ergebnisse des Prüfprozesses:

- Die Beschwerde kann berechtigt oder unberechtigt sein.
- Der Beschwerdegrund
 - kann beseitigt werden / nicht beseitigt werden
- enthält Anhaltspunkte für ein minderschweres Fehlverhalten / enthält ernsthafte Anhaltspunkte für ein gravierendes Fehlverhalten
 - erfordert keine dienstrechtlichen oder darüberhinausgehenden Konsequenzen /
 - erfordert dienstrechtliche oder darüberhinausgehende Konsequenzen.

4. Abschließende Bearbeitung einer Beschwerde

Nach erfolgter interner Prüfung und Bewertung einer Beschwerde geht es im weiteren Ablauf um die Vermittlung und Kommunikation von Ergebnissen und Konsequenzen. Dabei ist sorgfältig abzuwägen, wie die Kommunikation mit den jeweiligen Beteiligten gestaltet werden soll.

Die Leitung und die zuständige Vorgesetztenebene prüfen zudem, inwieweit eine Information der anderen (nicht beteiligten) Mitarbeitenden erforderlich ist.

Dies zielt darauf ab, Orientierung und Handlungssicherheit zu geben, z. B. was den internen kollegialen Umgang und die Zuständigkeiten für die eventuelle Kommunikation nach außen betrifft.

Dabei ist die angemessene Balance zwischen Transparenz und Persönlichkeitsschutz zu beachten.

Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört auch, Unterstützung durch Supervision und Fortbildung bereitzustellen.

Die abschließende Beantwortung der Beschwerde erfolgt unter Berücksichtigung der Komplexität der zu klärenden Sachverhalte und der einzubeziehenden Ebenen durch die jeweils zuständigen Verantwortlichen. Der/die Beschwerdeführende erhält eine individuelle Rückmeldung, die in der Regel schriftlich und in einem Zeitraum von vier Wochen erfolgt.



Präventive Maßnahmen in Kindertagesstätten:

Evangelische Kindertagesstätten sollen für Kinder sichere Orte sein, an denen sie Nähe und Angenommensein erleben und gleichzeitig einen achtsamen Umgang mit ihren Grenzen und Bedürfnissen erfahren. Dazu bestehen verbindliche Verhaltensregeln in den Einrichtungen, die die körperliche und seelische Unversehrtheit der dort betreuten Kinder sicherstellen.

Daher verfügen die Kindertagesstätten im Evangelischen Dekanat Mainz jeweils über ein einrichtungsbezogenes Kinderschutzkonzept. Es enthält Aussagen zu allen für ein Schutzkonzept geforderten Bereichen. Dazu gehören in jedem Fall eine Risikoanalyse und ein Verhaltenskodex, die im Einrichtungsteam erarbeitet und von allen Mitarbeitenden unterschrieben wurden sowie aus den Konzeptionen entnommene Aussagen zum Bild vom Kind, zum Beschwerdemanagement (Eltern, Kinder, Mitarbeitende), zur Partizipation, zur Prävention und zur Sexualpädagogik. Darüber hinaus sind im Rahmen der Qualitätsentwicklung durch die Träger Verabredungen zur Personalverantwortung (u. a. eFZ und Selbstverpflichtungserklärung) sowie zum Notfallmanagement dokumentiert. Leitungspersonal und Mitarbeitende nehmen Fortbildungsangebote im Bereich Kinderschutz regelmäßig in Anspruch.

Im einrichtungsbezogenen Kinderschutzkonzept sind die Informationen und Ablaufpläne sowie die Ansprechpersonen für den Fall eines Kinderschutzfalles dokumentiert, sodass alle Mitarbeitenden Zugang zu den Informationen haben, die sie für den professionellen Umgang mit einem Kinderschutzfall brauchen. In jeder Einrichtung hängt das vom Zentrum Bildung vorgegebene Organigramm aus, auf dem die Namen und Telefonnummern der für Kinderschutz zuständigen Personen öffentlich zugänglich notiert sind.



Intervention

Der Umgang mit einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch an Kindern und Jugendlichen sowie die Intervention, wenn sich ein Verdacht bestätigt, gehören zu den anspruchsvollsten und schwierigsten Aufgaben der Jugendhilfe.

Sexualisierte Gewalt gegen Kinder löst im konkreten Einzelfall häufig auch bei den beteiligten Fachkräften Unglauben, Empörung und den Impuls aus, unmittelbar eingreifen zu wollen, um das Kind zu schützen, da die Situation anders nicht aushaltbar erscheint. Gerade in diesen Fällen aber ist ein ruhiges, besonnenes und sensibles Vorgehen gefragt (vgl: Handlungsorientierung bei sexuellem Missbrauch, Hamburg 2014).

Selbstverständnis im Interventionsfall:

Grenzverletzungen und sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, ausgeübt von hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden oder von Kindern und Jugendlichen untereinander, werden trotz aller präventiver Maßnahmen auch im Evangelischen Dekanat Mainz nicht ausgeschlossen werden können.

Umso wichtiger ist es, dass möglichst alle Akteure in der Kinder- und Jugendarbeit Kenntnis über die Verfahrensweisen der Intervention besitzen. Dabei soll der Fokus nicht darin liegen, einen Schuldigen zu suchen, sondern dem Opfer bestmöglich zu helfen und weitere Überschreitungen zu verhindern.

Die Suchrichtung soll also weg vom Sündenbock hin zu einer lernenden Organisation, die untersucht, welche Faktoren die Grenzverletzung bzw. den Missbrauch ermöglicht haben, und diese Faktoren beseitigt.

Es ist wichtig, Formen der Entschleunigung zu finden, um nicht in Aktionismus zu verfallen. Der fachliche Blick auf das Geschehen muss gesichert sein.

Dazu installiert das Evangelische Dekanat Mainz **ein Kriseninterventionsteam (KIT)**, bestehend aus

- dem/der Dekan*in
- einer insoweit erfahrenen Fachkraft
- dem/der Präventionsbeauftragten des Dekanats
- dem/der Öffentlichkeitsbeauftragten des Dekanats
- einer/einem Vertreter*in des Trägers (falls der Vorfall nicht eine dekanatseigene Einrichtung betrifft)

Das Kriseninterventionsteam kann über diese Personen hinaus erweitert werden, allerdings sollte man bei der Größe des Teams beachten, dass es noch arbeitsfähig bleibt und zeitnah agieren kann. Der Schutz des betroffenen Kindes steht im Mittelpunkt.

Sollten hauptamtliche Kräfte betroffen sein, ist zu beachten, dass das Verfahren keine arbeitsrechtliche „Schlagseite“ bekommt, Die Notwendigkeit des Schutzes von Fachkräften darf bei einer Intervention nicht aus dem Blick geraten.

Ablauf im Krisenfall in Dekanatseinrichtungen bzw. Kirchengemeinden:

Wird in einer Einrichtung des Evangelische Dekanats Mainz oder in einer Kirchengemeinde eine Grenzverletzung oder ein Übergriff durch Mitarbeitende oder durch Kinder und Jugendlichen untereinander beobachtet oder gemeldet, wird unverzüglich eine

- in der Kirchengemeinde tätige Person (Pfarrer*in, pädagogische Kraft etc.)
- oder die Ansprechperson für Kinderschutz in der Kirchengemeinde
- oder der/die Dekan*in
- oder der/die Präventionsbeauftragte

informiert.

Für die Kontakte im Evangelischen Dekanat Mainz besteht immer eine Vertretungsregelung im Urlaubs- oder Krankheitsfall.

Sofern das Evangelische Dekanat Mainz Kenntnis über einen Vorfall in einer Kirchengemeinde bekommt, informiert es die betreffende Kirchengemeinde darüber. Ebenso informiert der/die Dekan*in die Landeskirche über den Vorfall und die geplante Vorgehensweise, über Zwischenstände und das Endergebnis.


Bekommt eine Person der Kirchengemeinde zuerst Kenntnis von einem Vorfall, z. B. die Ansprechperson in der Kirchengemeinde, dokumentiert sie, was ihr zugetragen wurde, grundlegende Daten etc., und informiert den/die Dekan*in bzw. die Präventionsbeauftragte oder die insoweit erfahrene Fachkraft aus der Evangelischen Psychologischen Beratungsstelle.

Vorgehen bei Fallmeldung innerhalb des Dekanats:

Jemand meldet einen Verdacht, eine Grenzverletzung oder einen Übergriff dem/der Dekan*in oder dem/der Präventionsbeauftragten. Diese*r übernimmt eine Ersteinschätzung mit dem/der Melder*in, dokumentiert die Meldung und schickt die Dokumentation an die restlichen KIT-Mitglieder, um sie zu informieren und Transparenz zu gewährleisten.

Sollte der/die Dekan*in und der/die Präventionsbeauftragte nach der Ersteinschätzung mit einer insofern erfahrenen Fachkraft zu dem Ergebnis kommen, dass eine Krisenintervention notwendig ist, tritt das Kriseninterventionsteam unter der Federführung des/der Dekans/in zusammen. Diese*r informiert auch die Landeskirche.

Daraufhin prüft das KIT, wer in den Prozess einzubeziehen ist (z. B. Anstellungsträger, gemeindliche Ansprechperson, Fachberatung, Arbeitsrechtler etc.). Je nach Fallkonstellation wird der Prozess stärker in der Kirchengemeinde belassen bzw. vom Dekanat übernommen. Aufgrund der Aufsicht des Evangelischen Dekanats Mainz liegen Planungen und Entscheidungen auch in der Verantwortung dessen. Sollten keine einvernehmlichen Entscheidungen zwischen Kirchengemeinden und Dekanat möglich sein, kann die Landeskirche zur Klärung eingeschaltet werden. Die Ergebnisse der KIT-Beratungen werden von einem/einer Protokollant*in aus dem Dekanat dokumentiert. Entsprechende Maßnahmen werden vom KIT eingeleitet (z. B. Strafanzeige, Freistellung eines Mitarbeitenden etc.). Zur Abwägung arbeitsrechtlicher Konsequenzen ist das Referat Personalrecht der EKHN hinzuzuziehen.



Mündliche und schriftliche Stellungnahmen und Informationen an die Medien erfolgen ausschließlich durch den/die Öffentlichkeitsbeauftragte*n des Dekanats.

Zum Abschluss eines Prozesses reflektieren die Beteiligten des KIT ihre Arbeit: Was wurde gemacht? Was lief gut? Wo hat es gehakt? Was bedeutet das für den nächsten Fall?

Kinder- und Jugendarbeit ohne Vereinbarung § 8a SGB VIII

Wenn ein Kind im häuslichen/familiären/sozialen Umfeld gefährdet ist:

Durch das Bundeskinderschutzgesetz wurde festgeschrieben, dass „alle Träger der freien Jugendhilfe – unabhängig vom Arbeitsfeld und unabhängig von der Art und Weise der Finanzierung“ (BT-Drs. 17/6256, 49) ein Qualitätsmanagement vorhalten müssen.

Ein Qualitätsmanagement in diesem Sinne (§ 79a SGB VIII) umfasst explizit den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII.

Das bedeutet: Wenn ein Kind in seinem sozialen Umfeld gefährdet ist, kann sich dies in einer Vielzahl von Anhaltspunkten ausdrücken: Kaum Kontakt zu anderen Kindern, massive Stimmungsschwankungen, Aggressivität, körperliche Verletzungen, sexualisiertes Verhalten. Es gibt viele Anzeichen, die auf Vernachlässigung, Misshandlung oder Missbrauch eines Kindes hinweisen können.

Wenn solche Befürchtungen aufkommen, müssen diese verantwortlich abgeklärt werden, das heißt: Der/die Präventionsbeauftragte bzw. der/die Dekan*in müssen informiert werden und in Zusammenarbeit mit einer insofern erfahrenen Fachkraft muss die Gefährdungslage abgeklärt und gegebenenfalls weitere Schritte eingeleitet werden.

Ablauf im Krisenfall in KiTas:

Im einrichtungsbezogenen Kinderschutzkonzept sind die Informationen und Ablaufpläne sowie die Ansprechpersonen für den Fall eines Kinderschutzfalles dokumentiert, sodass alle Mitarbeitenden Zugang zu den Informationen haben, die sie für den professionellen Umgang mit einem Kinderschutzfall brauchen. In jeder Einrichtung hängt das vom Zentrum Bildung vorgegebene Organigramm aus, auf dem die Namen und Telefonnummern der für Kinderschutz zuständigen Personen öffentlich zugänglich notiert sind.

(Quelle: https://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Infos_Kita-Praxis/Handbuch_fuer_Kitas/2014_02_13_Was_tun_im_Verdachtsfall_Kinder.pdf)

Darüber hinaus informiert der Träger das Dekanat und über den Vorfall und das geplante Vorgehen.



Nachbearbeitung der Intervention:

Rehabilitation von Mitarbeitenden

Bei Verdachtsfällen, die nicht verifiziert werden können oder sich als falsch herausstellen, müssen die Mitarbeitenden rehabilitiert werden. Ein fälschlicher Verdacht hat weitreichende Auswirkungen auf die verdächtige Person und für die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden in der Institution. Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden sowie der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen (Kavemann et al., 2015; Fegert & Kölsch 2020).

Verantwortung für den Prozess trägt die jeweilige Leitung. Die folgenden Aspekte sollen beachtet werden:

Die Rehabilitation wird mit einer externen insoweit erfahrenen Fachkraft geplant. Das Ergebnis wird dokumentiert. So kann transparent gemacht werden, dass diese Entscheidung nicht einer Vertuschung im System diene, sondern dass man bewusst die dafür vorgesehene externe Beratung nutzte und sich auch entsprechend dieses Beratungsergebnisses verhalten hat. Damit kann ferner Gerüchten vorgebeugt werden.

- Wenn der Verdacht ausgeräumt wurde, werden alle diesbezüglichen Vorgänge (inkl. aller bis dahin gefertigten Dokumentationen) vernichtet. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen
- Dem Mitarbeitenden dürfen keine Nachteile entstehen
- Die Dienststellen (z. B. Landesjugendamt), die in die Bearbeitung des Verdachts involviert waren, werden informiert.
- Alle Schritte werden mit dem Mitarbeitenden abgestimmt.
- Unterstützende Maßnahmen, wie Beratungsdienste und Supervision, werden genutzt mit dem Ziel, dass alle konstruktiv miteinander arbeiten können.
- Die Wiederherstellung des Vertrauens zwischen weiteren Beteiligten wie Kindern, Jugendlichen und Eltern, der verdächtigten Person, Team und Leitungskräften wird durch externe Beratung aktiv bearbeitet.
- Teil der Rehabilitation ist es, Arbeitsabläufe und Strukturen der Institution zu beleuchten und ggf. so anzupassen, dass diese im Sinne der Transparenz und angemessenen Nähe- und Distanzregulation verändert werden.
- Die Erstattung etwaiger Kosten notwendiger Rechtsverfolgung des Mitarbeitenden wird geprüft.



Rehabilitation der Institution

Sexuelle Übergriffe lösen in den betroffenen Institutionen auf den verschiedenen Ebenen des Systems (Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Eltern, Kinder, Jugendliche u.a.) eine besondere und oft heftige Dynamik aus. Diese drückt sich in Gefühlen der Verunsicherung und Vertrauensverlust sowie einer polarisierten Gruppenbildung aus. Diese Dynamik ist oft sehr stabil und überdauernd, wenn sie nicht angemessen bearbeitet wird. Gerade wenn Übergriffe nicht verifizierbar sind und damit eine gewisse Unsicherheit zurückbleibt, kann diese sich negativ auf die Zusammenarbeit und damit auf die Vertrauensbeziehung zu den jungen Menschen auswirken.

Für die Rehabilitation der Institution wird immer geprüft eine externe insoweit erfahrene Fachkraft oder eine/n entsprechend erfahrene Supervisor*in hinzuzuziehen. So können für die verschiedenen Systemebenen Maßnahmen ergriffen werden, um Kooperation und Vertrauen wieder herzustellen. Teil der Rehabilitation ist es, Arbeitsabläufe und Strukturen der Institution zu beleuchten und ggf. so anzupassen, dass diese im Sinne der Transparenz und angemessenen Nähe- und Distanzregulation verändert werden. Das Ergebnis wird dokumentiert. So kann transparent gemacht werden, dass diese Maßnahmen einer nachhaltigen Aufarbeitung dienen. Entscheidungen die getroffen werden sind unter der Wahrung von Persönlichkeitsrechten zu kommunizieren.

Unterstützung der von Gewalt Betroffenen

Von Gewalt Betroffenen brauchen im gesamten Prozess der Klärung und Aufarbeitung der Vorfälle Unterstützung, Beistand und Hilfe. Dekanatsintern sollen definierte Ansprechpartner benannt werden, die diese Unterstützung anbieten. Diese werden in Absprache mit den Betroffenen aus den Personen des KiT benannt. Darüber hinaus sind Angebote externe Fachberatungsstellen und auch rechtliche Beratung wichtig. Bei der Vermittlung von konkreten externen Unterstützungsangeboten sollte Hilfe angeboten werden. Die Initiative hierfür sollte von Seiten des Dekanats (zuständige Ansprechperson) erfolgen, um zu signalisieren, dass man sich um die Betroffenen kümmert. Der betroffenen Person sollte die notwendige psychologische und rechtliche Unterstützung während der gesamten Untersuchungsphase sowie darüber hinaus zur Verfügung stehen. Insgesamt sollte im Umgang mit Betroffenen unbedingt darauf geachtet werden, dass keine Retraumatisierung aufgrund der institutionellen Handlungsabläufe entsteht. Hierfür sind insbesondere die Informationspolitik und die Kommunikationsformen entscheidend. Alle Abläufe müssen altersangemessen erklärt und begründet sowie die Betroffenen über den aktuellen Stand und das weitere Verfahren zeitnah informiert werden.

Die Aufarbeitung muss sich primär daran orientieren, für die Betroffenen innerhalb der Institution einen sicheren und haltgebenden Raum (wieder)herzustellen. Bei der Kommunikation innerhalb der Institution ist unbedingt auf die Integrität und die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu achten. Die Aufarbeitung sollte durch eine Supervision oder die Hinzuziehung einer Fachberatungsstelle begleitet werden (unter besonderer Beachtung der Bedürfnisse der Betroffenen).

(Quelle: https://www.hinschauen-helfen-handeln.de/media/2014-09-08_broschuere_auf_grenzen_achten.pdf)

Anlagen

Anlage 1

Muster für ein Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für ehrenamtliche Personen

Ziel/Anliegen:

Bei ehrenamtlich tätigen Personen ist vom kirchlichen Rechtsträger zu prüfen, ob aufgrund der Kriterien, Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Minderjährigen ein erweitertes Führungszeugnis einzusehen ist.

Zudem ist es Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers, sicherzustellen, dass nicht von den eigenen Fachkräften selbst eine Gefährdung durch Übergriffe, Missbrauch und Nötigung ausgeht.

Die Einschätzung des Gefährdungsrisikos für das Wohl von Minderjährigen ist eine ausgesprochen schwierige Tätigkeit mit u. U. weitreichenden Folgen. Daher sollte sie stets im Zusammenwirken mehrerer Verantwortlichen erfolgen (Mehraugenprinzip).

Prüfschema nach § 72a SGB VIII		Ab einer Gesamtzahl von 10 Punkten muss für die Tätigkeit das erweiterte Führungszeugnis eingesehen werden	
Punktwert:	0 Punkte ²	1 Punkt	2 Punkte
Die Tätigkeit:			
ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses	nein	Vielleicht	gut möglich
beinhaltet eine Hierarchie, ein Machtverhältnis	nein	nicht auszuschließen	ja
berührt die persönliche Sphäre des Kindes/ Jugendlichen (sensible Themen/Körperkontakt o. ä.)	nie	nicht auszuschließen	immer
wird gemeinsam mit anderen (Gruppenleitern) wahrgenommen	ja	nicht immer	nein
findet in der Öffentlichkeit statt	ja	nicht immer	nein
findet mit Gruppen statt	ja	hin und wieder auch mit Einzelnen	nein
hat folgende Zielgruppe	über 15 J.	12-15 J.	unter 12 J.
findet mit regelmäßig wechselnden Kindern/Jugendlichen statt	ja	teils, teils	nein
hat folgende Häufigkeit	ein- bis zweimal	mehrfach (z. B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	regelmäßig
hat folgenden zeitlichen Umfang	stundenweise	mehrere Stunden tagsüber	über Nacht
zusammengezahlte Einzelwerte:	0	0	0
Gesamtzahl:			

Anlage 2

Anlage 8
Rahmenvereinbarung nach § 72a SGB VIII Rheinland Pfalz vom 23. Januar 2014
Bestätigung bei Einwohnermeldeamt zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnis

Anschrift des Trägers

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Hiermit wird bestätigt, dass die/der o.g. Einrichtung/Träger gem. § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von Personen, die beruflich bzw. neben-/ehrenamtlich Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen (oder ggf.: Vereinsvormundschaften/-pflegschaften führen), durch Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Name

Geburtsdatum

Geburtsort

wird aufgefordert, für ihre/seine (künftige) Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG vorzulegen.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig bestätigt, dass die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung gem. § 12 JVKostO vorliegt.

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel des Trägers



Dokumentationsbogen

Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 Nr. 2 BZRG

Name und Anschrift des/der Tätigen:

.....
.....
.....

Benennung der Aufgaben / der Tätigkeit / des Angebots:

.....
.....

Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses:

.....

Einschlägige Straftat nach § 72 a SGB VIII

☐ ja ☐ nein

Ort & Datum

Unterschrift des Trägers

Mir ist bekannt, dass ein Führungszeugnis ggf. sensible Daten enthält.
Ich bin deshalb zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Ort & Datum

Unterschrift des Trägers

Verhaltenskodex zur Verhinderung von Gewalt

für alle ehrenamtlich tätigen, hauptberuflich und hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Jugend in Hessen und Nassau tritt entschieden dafür ein, Kinder vor Gefahren jeder Art zu schützen. Sie duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Sie wird alles ihr Mögliche tun, einen Zugriff von Tätern/Täterinnen auf Kinder und Jugendliche auszuschließen. Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie Transparenz und Sensibilisierung tragen maßgeblich zur Qualität unserer Jugendarbeit bei. Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Kinder- und Jugendarbeit erlaubt dies, sich wohl und sicher zu fühlen. Deshalb hat die Vollversammlung der Evangelischen Jugend in Hessen und Nassau e. V. diesen Verhaltenskodex am 03.04.2011 beschlossen. Er gilt für die kirchlich getragene und verantwortete Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau auf allen Ebenen.

1. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen ist unantastbar

Wir beziehen gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Wir verpflichten uns, Kinder und Jugendliche unabhängig ihres Alters und Geschlechtes, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.

2. Kinder und Jugendliche benötigen einen Entwicklungsraum, um sich frei zu entfalten

Wir bieten Kindern und Jugendlichen in unseren Angeboten den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität zu entwickeln.

3. Gewalt und sexualisierte Gewalt dürfen kein Tabuthema sein.

Wir tolerieren keine Form der Gewalt, benennen sie offen und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen. Wir beziehen in der öffentlichen Diskussion klar Stellung.

4. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter*innen

Wir alle tragen Verantwortung für Kinder und Jugendliche. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, entwickeln wir Konzepte, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine Grenzverletzungen und keine sexualisierte Gewalt möglich werden. Hierfür behandeln wir diese Themen in unserer Ausbildung regelmäßig.

5. Kinder und Jugendliche müssen vor Schaden geschützt werden.

Wir schützen die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.

6. Grenzverletzungen wird konsequent nachgegangen.

Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle. Im Konfliktfall informieren wir die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehen professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu. Die Vorgehensweisen und möglichen Ansprechpartner sind uns bekannt.

(Quelle: Verhaltenskodex EJHN)

Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Evangelischen Dekanat Mainz und in den Gemeinden des Dekanats lebt von einem vertrauensvollen Umgang zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden als auch untereinander. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich, dass ich mich nach bestem Wissen dafür einsetze, Kindern und Jugendlichen einen geschützten Raum zu bieten, in dem es keinen Platz für Grenzverletzungen gibt und in dem sie geschützt sind vor jeglicher Form von körperlicher und seelischer Gewalt.

- 1. Schutz von Kindern und Jugendlichen** Ich werde die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.
- 2. Gewalt und sexualisierte Gewalt sind kein Tabuthema** Ich toleriere keine Form von Gewalt, benenne sie offen und handle im Interesse der Kinder und Jugendlichen.
- 3. Grenzüberschreitungen wahrnehmen** Ich schreite bei Grenzübertreten Anderer konsequent ein. Im Konfliktfall informiere ich die Verantwortlichen in der Gemeinde und ziehe professionelle Hilfe hinzu.
- 4. Kinder und Jugendliche ernstnehmen** Ich nehme die individuelle Grenzempfindung, Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Kindern und Jugendlichen wahr und ernst und respektiere diese.
- 5. Kein abwertendes oder sexualisiertes Verhalten** Ich selbst verzichte auf abwertendes, sexualisiertes oder missverständliches Verhalten und achte darauf, dass auch andere in den Gruppen, bei Fahrten, Freizeiten, Angeboten und Aktivitäten sich so verhalten.
- 6. Handlungskette** Ich kenne die Handlungskette und das „Kriseninterventionsteam (KIT)“ des Evangelischen Dekanats Mainz. Dieses werde ich informieren, wenn mir ein (möglicher) Verstoß gegen das Kindeswohl bekannt wird.
- 7. Vorstrafen** Ich bestätige, dass ich bisher nach keiner Straftat gem. § 72a Abs. 1. SGB VIII verurteilt bin und dass gegen mich auch kein entsprechendes Verfahren anhängig ist.

Ort, Datum

Unterschrift

(Quelle: Präventionsgesetz EKHn)

Fortbildungskonzept

Der/die Präventionsbeauftragte im Evangelischen Dekanat Mainz bietet in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Psychologischen Beratungsstelle und weiteren Fachkräften und Multiplikatoren für verschiedene Zielgruppen Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen zum Thema Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung an.

Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden im Verdachts- oder Krisenfall handlungssicher agieren und die notwendigen Schritte eingeleitet werden können. Zusätzlich sollen das Thema Prävention und die Positionierung gegen Gewalt an Kindern- und Jugendlichen im alltäglichen Handeln gestärkt werden.

Dazu gehören:

- ein verbindlicher Studientag im Rahmen der JULEICA-Ausbildung
- regelmäßige Bearbeitung des Themas im Freizeitenarbeitskreis des Stadtjugendpfarramtes
- Primärprävention für Konfirmandengruppen (auf Nachfrage)
- ein jährliches Netzwerktreffen für die Ansprechpersonen für Kindeswohl in den Kirchengemeinden; bei Bedarf Organisation von bestimmten Qualifizierungsangeboten
- Auffrischungsveranstaltungen zum Thema für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- alle zwei Jahre Teilnahme an einem Pfarrkonvent und an einem Einrichtungstreffen mit Input zum Thema
- Einspielen von neuen Entwicklungen bzw. Anforderungen in die Vorsitzendenkonferenz.

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden im Evangelischen Dekanat Mainz werden dazu verpflichtet, mindestens einmal in drei Jahren an einem Auffrischungsangebot teilzunehmen. Die Teilnehmenden erhalten eine Bescheinigung zur Dokumentation und zum Nachweis der Teilnahme. Diese soll zusammen mit dem erweiterten Führungszeugnis aufbewahrt werden.

Die Evangelische Psychologische Beratungsstelle bietet darüber hinaus unterstützende Angebote an für Kindertagesstätten wie:

- Teamtage und Teamfortbildungen,
- Inputs und Begleitungen bei Elternabenden
- Fallbesprechungen

Meldepflichten gemäß § 47 SGB VIII bei Ereignissen und Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können

Ereignisse und Entwicklungen in Form von sog. besonderen Vorkommnissen

Definition:

Besondere Vorkommnisse sind außergewöhnliche, „nicht alltägliche“ Ereignisse und Entwicklungen in einer Einrichtung, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen auswirken bzw. auswirken könnten oder den Betrieb der Einrichtung gefährden.

Die Einschätzung darüber, ob ein solches Ereignis oder eine solche Entwicklung vorliegt, muss im Kontext einer auf den Kinderschutz ausgerichteten Grundhaltung getroffen werden.

Von daher geben die genannten Beispiele eine Orientierung, sind aber keine abschließende Aufzählung. Zur Abklärung diesbezüglicher Fragen sollte sich der Träger/die Einrichtung mit der zuständigen Fachberatung im LVR-Landesjugendamt in Verbindung setzen.

Meldepflicht:

Im Rahmen des seit 01.01.2012 gültigen Bundeskinderschutzgesetzes sind nach § 47 SGB VIII Träger von erlaubnispflichtigen Einrichtungen verpflichtet, „... Ereignisse oder Entwicklungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen...“ unverzüglich anzuzeigen.

Damit soll sichergestellt werden, dass möglichst frühzeitig Gefährdungssituationen oder negativen Entwicklungen entgegengewirkt werden kann, indem in einer gemeinsamen Reflexion die bestehenden konzeptionellen, strukturellen, wirtschaftlichen und/oder räumlichen Rahmenbedingungen beurteilt werden.

Der besonderen Bedeutung der Regelung entsprechend sind Verstöße gegen die Meldepflicht des Trägers ordnungswidrig und nach § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII bußgeldrelevant. Ordnungswidrig handelt, wer eine Anzeige bzw. Meldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.

Die Meldepflicht ergibt sich ebenfalls aus der nach § 45 SGB VIII erteilten Betriebserlaubnis, dort zu finden unter „Hinweisen“.

Beispiele für Ereignisse oder Entwicklungen in Form von besonderen Vorkommnissen:

Hierunter fallen nicht alltägliche, akute Ereignisse oder über einen gewissen Zeitraum anhaltende Entwicklungen in einer Einrichtung, die sich in erheblichem Maße auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen auswirken bzw. auswirken können.

Ereignisse können sein:

- **Fehlverhalten von Mitarbeitenden und durch diese verursachte Gefährdungen der zu betreuenden Minderjährigen**

Dazu zählen z. B. Aufsichtspflichtverletzungen, Unfälle mit Personenschäden, verursachte oder begünstigte Übergriffe/Gewalttätigkeiten, sexuelle Gewalt, herabwürdigende Erziehungsstile, grob unpädagogisches (vorwiegend verletzendes) Verhalten, Verletzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie Rauschmittelabhängigkeit oder der Verdacht auf Zugehörigkeit zu einer Sekte oder einer extremistischen Vereinigung bei Mitarbeitenden

- **Straftaten von Mitarbeitenden**

Meldepflichtig sind Straftaten, die innerhalb oder auch außerhalb der Tätigkeit in der Einrichtung liegen und zu einem Eintrag ins Bundeszentralregister führen bzw. geführt haben, insbesondere Straftaten nach den einschlägigen Paragraphen zu sexueller Gewalt (s. § 72a SGB VIII).

- **Gefährdungen, Schädigungen und Verstöße durch zu betreuende Kinder und Jugendliche**

Hierzu zählen insbesondere gravierende selbstgefährdende Handlungen, Selbsttötung bzw. Selbsttötungsversuche, sexuelle Gewalt, gefährliche Körperverletzungen sowie sonstige strafrechtlich relevanten Ereignisse.

- **katastrophenähnliche Ereignisse**

Hier sind Schadensfälle gemeint, die in einem ungewöhnlichen Ausmaß Schäden an Leben oder an der Gesundheit von Menschen oder an Sachwerten verursachen, zum Beispiel durch Feuer, Explosionen, Stürme und Hochwasser.

- **besonders schwere Unfälle von Kindern oder Jugendlichen**

Dazu zählen auch solche, die nicht mit Fehlverhalten des Aufsichtspersonals in Zusammenhang stehen.

- **Beschwerdevorgänge**

Gemeint sind an dieser Stelle Beschwerdegründe, die geeignet sind, das Kindeswohl zu gefährden. Näheres siehe Punkt II. unter „Beschwerden“.

- **weitere Ereignisse**

Zum Beispiel Krankheiten mit hohem Infektionsrisiko, Mängelfeststellung durch andere Aufsichtsbehörden, z. B. Bau- oder Gesundheitsamt oder umfangreiche Baumaßnahmen, die die Nutzung anderer Räumlichkeiten erfordern.

Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können und im Zusammenhang mit strukturellen und personellen Rahmenbedingungen stehen, sind u.a.:

- Eine anhaltende, wirtschaftlich ungünstige Situation des Trägers, beispielhaft durch „Unterbelegung“
- erhebliche personelle Ausfälle
- wiederholte Mobbingvorwürfe bzw. -vorfälle
- gravierende oder sich wiederholende Beschwerden über die Einrichtung

In diesen Situationen bedarf es einer gemeinsamen Reflexion des Einrichtungsträgers und der betriebserlaubniserteilenden Behörde zu den bestehenden konzeptionellen, strukturellen, wirtschaftlichen, räumlichen sowie personellen Rahmenbedingungen.

Verfahrensweisen im Umgang mit Ereignissen oder Entwicklungen in Form von besonderen Vorkommnissen sehen wie folgt aus:

Ereignisse:

Der Träger ist verpflichtet, Ereignisse, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und/oder Jugendlichen zu beeinträchtigen, unverzüglich der betriebserlaubniserteilenden Behörde zu melden. Dies erfolgt schriftlich, per E-Mail oder per Fax und/oder vorab telefonisch mit den wichtigsten relevanten Fakten. Es wird empfohlen, für diese Situationen einen intern verbindlichen Leitfaden zu entwickeln.

Die schriftliche Meldung sollte folgende Punkte beinhalten:

- Darstellung des Ereignisses
Detaillierte Beschreibung, Ort, Zeitpunkt und beteiligte Personen, Name des/der Minderjährigen (mit anonymisiertem Nachnamen), Geburtsdatum, fallführendes Jugendamt, weitere Beteiligte
- Angaben zum Betreuungsangebot
Angebotsform, Adresse, evtl. diensthabendes Personal, Leitung, aktuelle Belegungssituation
- bereits eingeleitete sowie kurzfristig geplante Maßnahmen
- Angaben über die evtl. Anhörung/Befragung der beteiligten Minderjährigen
- Informationsweitergabe an Eltern, Personensorgeberechtigte, fallführendes sowie zuständiges Jugendamt, evtl. weitere Behörden (Sozialhilfeträger, Gesundheitsamt)
- Stellungnahme zum Sachverhalt, fachliche Einschätzung
- weitere geplante Maßnahmen
- weitere relevanten Informationen
- bereits absehbare Konsequenzen, die gezogen wurden bzw. werden

Entwicklungen:

Der Einrichtungsträger informiert die betriebserlaubniserteilende Behörde unverzüglich über Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können.

Dies ermöglicht, frühzeitig auf negative Entwicklungen in der Einrichtung zu reagieren und den Einrichtungsträger in der Abwendung von möglichen Beeinträchtigungen beratend zu unterstützen.

Vorgehensweise des LVR-Landesjugendamtes:

Nach Eingang der schriftlichen Meldung/Stellungnahme der Einrichtung oder des Trägers im LVR-Landesjugendamt wird im Rahmen eines Prüfverfahrens der Sachverhalt geklärt und die Hintergründe bzw. Ursachen aufgearbeitet. Dies geschieht in der Regel durch ein gemeinsames Gespräch vor Ort, an dem neben dem Träger und der Einrichtung sowohl das ortszuständige Jugendamt als auch der Spitzenverband zu beteiligen sind.

Darüber hinaus werden fachlich angemessene, notwendige Konsequenzen gezogen und evtl. weitere Arbeitsaufträge erteilt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten der Kinderrechte gelegt sowie auf die vorhandenen bzw. noch weiterzuentwickelnden Partizipations- und Beschwerdeverfahren für die Kinder und Jugendlichen. Dieser Aufarbeitungsprozess und die daraus häufig resultierende Weiterentwicklung der konzeptionellen, strukturellen oder auch räumlichen Rahmenbedingungen in der Einrichtung können in einzelnen Fällen zeitintensiv sein und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Der Träger und/oder die Einrichtung erhalten eine abschließende Stellungnahme durch das LVR-Landesjugendamt.

Beschwerden

Definition: Das LVR-Landesjugendamt nimmt Beschwerden entgegen, die auch in Form von Eingaben oder Anregungen eingebracht werden können. In der Regel sind damit persönlich empfundene Unzufriedenheiten gemeint, die Hinweise auf mögliche Versäumnisse oder Mängel in einer Einrichtung geben können. Sie sind darauf ausgerichtet, dass hier Abhilfe geschaffen wird.

Beschwerden können sich zum Beispiel auf die pädagogische Betreuung, die Wahrnehmung der Aufsichtspflicht, die Versorgung oder die räumliche Ausstattung beziehen oder eine Sachbeschädigung, Lärmbelästigung o. ä. zum Thema haben.

Beschwerden sollten grundsätzlich schriftlich, mit Namensnennung, eingereicht werden. Bei anonymen oder mündlichen Beschwerden, die entsprechend protokolliert werden, wird im Einzelfall über das weitere Vorgehen entschieden.

Beschwerdeführer/in kann jede Person sein wie z. B. betroffene Kinder/Jugendliche, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende aus Einrichtungen und Jugendämtern, Nachbarn oder „ehemalige Heimkinder“.

Zuständigkeit des LVR-Landesjugendamtes und weiteres Vorgehen:

Im Rahmen des gesetzlichen Auftrags nach § 45 ff SGB VIII ist es Aufgabe des LVR- Landesjugendamtes, den Schutz und das Wohl von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen sicherzustellen.

Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn „...zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie die Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden“ (§ 45 Abs. 2 Satz 3 SGB VIII).

Erhält der Träger Kenntnis einer internen Beschwerde aus der Einrichtung, sei es, eines Minderjährigen oder aus dem Mitarbeiterkreis, deren Inhalt nach eine Gefährdung des Kindeswohls vermuten lässt, besteht nach § 47 Satz 2 SGB VIII die Verpflichtung der Informationsweitergabe an das LVR-Landesjugendamt.

Des Weiteren können Beschwerden direkt an das LVR-Landesjugendamt gerichtet werden.

Im Zusammenhang mit einer Beschwerde hat das LVR-Landesjugendamt zu prüfen, ob eine Gefährdung des Kindeswohls und damit eine Verletzung von Minderjährigenrechten durch Mängel in der Einrichtung vorliegen. Der/die Beschwerdeführer*in wird vorab über das weitere Vorgehen und die voraussichtliche Zeitschiene informiert.

Über den Inhalt der Beschwerde wird in der Regel ein Gespräch in der Einrichtung geführt – auf der Grundlage einer eventuell vorab angeforderten, schriftlichen Stellungnahme –, unter Beteiligung des Trägers, des örtlich zuständigen Jugendamtes, ggf. eines Vertreters des Spitzenverbandes und weiteren betroffenen Personen.

Nach Erörterung bzw. Aufklärung des Sachverhalts und einer Einschätzung über die Zusammenhänge und die möglichen Mängel innerhalb der Einrichtung erfolgt die Festlegung der zu ziehenden notwendigen Konsequenzen (Nachbesserungen, Korrekturen, Wiedergutmachung oder weiteren, ggf. auch juristischen Schritten) und des Zeitraums ihrer Umsetzung.

Das Ergebnis des Gesprächs wird dem Träger und den weiteren Beteiligten schriftlich mitgeteilt, in der Regel erfolgt ebenfalls eine schriftliche Information an den/die Beschwerdeführer*in.

Stand Januar 2016

(Quelle: LVR Landesjugendamt)

Anlage 8

§ 8a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Wenn ein Kind im häuslichen/familiären/sozialen Umfeld gefährdet ist

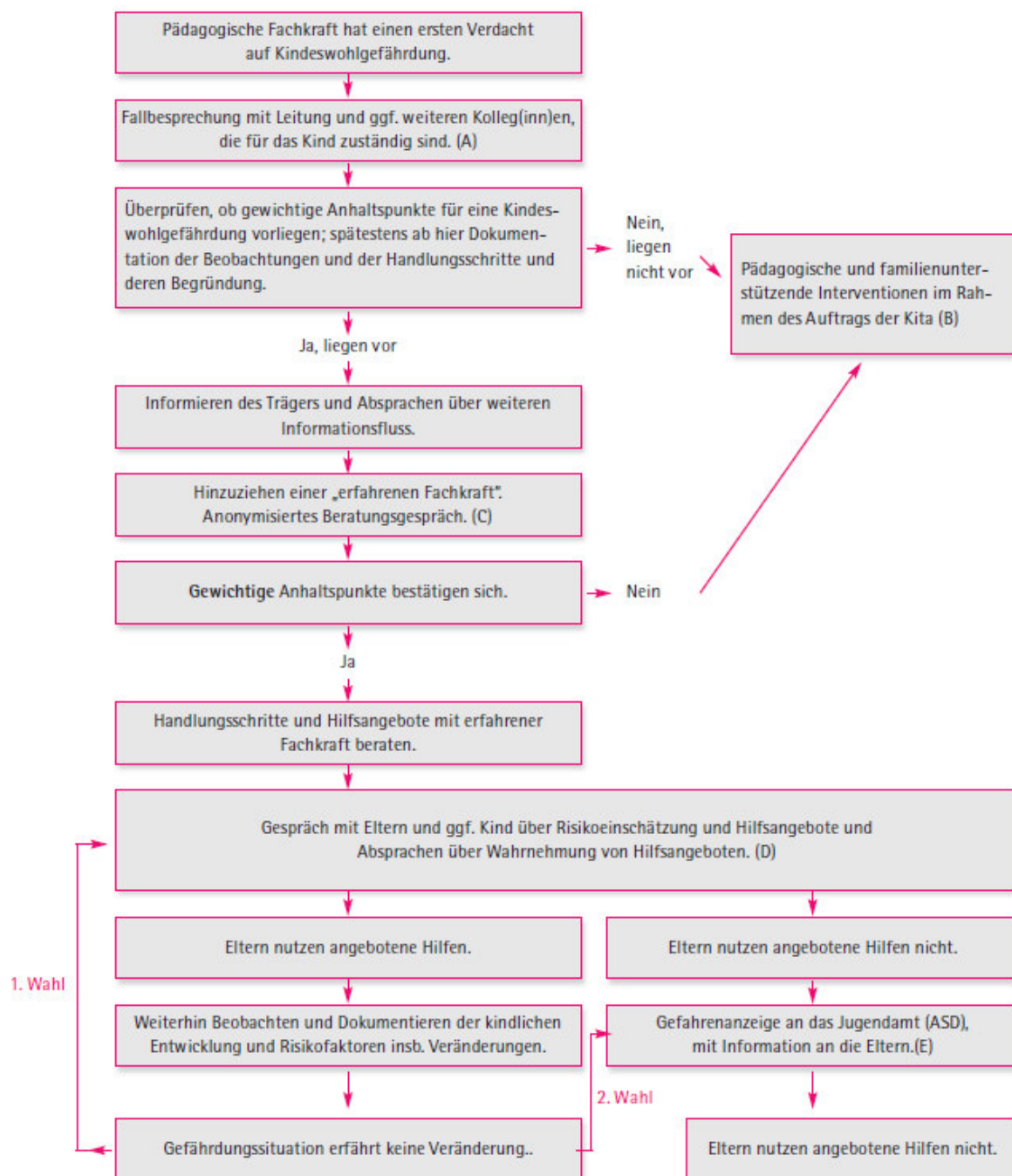
Der § 8a SGB VIII ist für die kirchliche Kinder- und Jugendarbeit dann relevant, wenn der Träger (Gemeinde oder Dekanat) Leistungen nach dem SGB VIII erbringt und eine Vereinbarung zwischen der Stadt Mainz (Kreis Mainz-Bingen) zum Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII unterschrieben haben.

Das ist vor allem dann der Fall, wenn eine KiTa betrieben wird oder andere erlaubnispflichtige Pflegeverhältnisse angeboten werden. In jeder KiTa sollte ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept vorliegen.

Wenn man im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit Hinweise wahrnimmt, dass ein Kind oder ein Jugendlicher im familiären oder weiteren Umfeld gefährdet ist, sind diese Hinweise oder Anhaltspunkte zu dokumentieren. Grundsätzlich sind alle Beobachtungen, Annahmen, Gespräche und Einschätzungen sowie deren Ergebnisse zu dokumentieren! Hinweise können Beobachtungen sein oder sich aus Gesprächen mit den Kindern ergeben.

Im Anhang 9 befindet sich eine Übersicht zum Vorgehen bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung in der KiTa aus der „Praxishilfe der EKHN zum Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung; Informationen für Kindertagesstätten zum Umgang mit den Paragraphen 8a und 72a SGB VIII“. Dieses Vorgehen beinhaltet mehrere Schritte, die im folgenden beschrieben sind.

ABLAUSCHSCHEMA BEI VERDACHT AUF KINDESWOHLGEFÄHRDUNG



(Quelle: Fachberatung Kinderschutz EKHN)

Anlage 10

Wer muss informiert werden im Gefährdungsfall in KiTas

KiTa-Leitung

→ INSOFA (Beratung)

→ Träger (Dekanatsträgerausschuss oder Pfarrperson oder KV-Vorsitzende) => Dekanat => Kriseninventionsteam

Meldung nach § 8a oder § 47 SGB VIII

Carolin Dietzel, Fachberatung Evangelisches Dekanat Mainz, Fachbereich Kindertagesstätten;
Außenstelle Wiesbaden, Alte Schmelze 11, 65201 Wiesbaden
Telefon: 0611 141049-22, E-Mail: carolin.dietzel@ekhn.de

Andrea Sälinger, Fachberatung für Kinderschutz in der EKHN, Fachbereich Kindertagesstätten, Zentrum Bildung der EKHN, Erbacher Str. 17, 64287 Darmstadt
Telefon: 06151 6690-234, E-Mail: andrea.saelinger@ekhn.de

Landesjugendamt - Zuständig für Stadt Mainz: Eva Engel, Rheinallee 97-101, 55118 Mainz
Telefon: 06131 967-302, E-Mail: engel.eva@lsjv.rlp.de

Landeshauptstadt Mainz, 51 – Amt für Jugend und Familie, Heike Wiesinger, Rhabanusstraße 3, 55118 Mainz, Bonifazius-Turm A, Zi. 16.2.03
Telefon: 06131 12 3896, E-Mail: Heike.Wiesinger@stadt.mainz.de

Anlage 11

Dokumentationsvorlage

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung bzw. in einem Mitteilungsfall kann vorliegender Dokumentationsbogen genutzt werden.

Beschreibe die Situationen, Gespräche und Aussagen auf der reinen Wahrnehmungsebene frei von deinen Interpretationen. Schreibe auch die Dialoge bzw. Aussagen auf.

**Datum des Gesprächs,
der Aussage bzw. Situation**

Uhrzeit

Ort

Wer war dabei?

Beobachtungen und Originaltöne bzw. Aussagen (gesagt, gehört, gesehen?)

Arbeitshilfe: Checkliste zur Selbstreflexion von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der betroffenen Einrichtung

Diese Checkliste dient der persönlichen Reflexion nach der Konfrontation mit einem Fall von sexualisierter Gewalt in der eigenen Einrichtung (zur persönlichen Verwahrung – nicht Bestandteil der offiziellen Akte).

Was ist passiert?

In **welcher** Beziehung stehe ich zu dem/der Betroffenen?

In **welcher** Beziehung stehe ich zu dem/der Beschuldigten?

Wer hat mir **welche** Beobachtung **wann** und **wie** mitgeteilt?

Welche Beobachtungen habe ich selbst gemacht?

Was lösen diese Beobachtungen/Mitteilungen bei mir aus?

Wie bin ich mit diesen Informationen umgegangen?

Wem habe ich meine Beobachtungen und Gefühle mitgeteilt?

Wie bewerte ich mein eigenes Verhalten in dieser Situation?

Wie habe ich das Verhalten anderer wahrgenommen?

Wie ist mit diesem Fall weiter verfahren worden?

Was hat sich durch diesen Vorfall an meiner Arbeitssituation in der Einrichtung verändert?

Was hat sich durch die Geschehnisse für mich persönlich verändert?

Was für Hilfe brauche ich?

Wo habe ich mir Hilfe gesucht/Hilfe erhalten?

Was hat mir in einer ähnlichen Situation geholfen?

Was sind meine Erwartungen/Wünsche für die zukünftige Weiterarbeit?

Was ist mein nächster Schritt?

Anlage 13

Krisen- und Interventionsplan für das Evangelische Dekanat Mainz bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung innerhalb kirchlicher Bezüge

Grundsätzlich gilt:

Alle Gespräche und Maßnahmen werden dokumentiert (Fakten, keine Schlussfolgerungen).

Alle Informationen werden unverzüglich weiter gegeben.

Ausgangspunkt: Ehrenamtliche*r, Teilnehmer*in, Hauptamtliche*r oder sonstige Dritte hat durch Mitteilung oder Beobachtung Verdacht auf sexualisierte oder andere Form von Gewalt unter Teilnehmer*innen, anvertrauten Personen oder durch Mitarbeitende

informiert

Hauptberufliche*n bzw. Vorgesetzte*n bzw. Kinderschutzbeauftragte*n (gegebenenfalls wird schnellstmöglich Distanz zwischen möglichem Opfer und möglichem Täter geschaffen)

informiert

Dekanat: Kinderschutzbeauftragte*n oder Insoweit erfahrene Fachkraft oder Dekan*in (drei Personen, um Nadelöhr auszuschließen)

beruft bzw. ergänzt

Kriseninterventionsteam: Dekan*in oder stellv. Dekan*in, Kinderschutzbeauftragte*r, Insoweit erfahrene Fachkraft, Öffentlichkeitsarbeit, gegebenenfalls KV:
informiert Kirchenverwaltung (die das Verfahren an sich ziehen kann) und Erziehungsberechtigte und führt Gespräche mit mögl. Täter*in und möglichem Opfer und Zeugen

Entscheidung:

Keine Gefährdung:

Aufarbeitung des Vorfalls
Rehabilitation/Unterstützung der Betroffenen
Kommunikation nach innen und außen
Auswertung der Arbeit
Auflösung des konkreten Kriseninterventionsteams
Folgeaufträge zur weiteren Begleitung

Begründete Gefährdung:

Hilfsmaßnahmen für Opfer
gegebenenfalls Anzeige Täter*in
gegebenenfalls arbeitsrechtliche Maßnahmen
ggfs. Entzug und Aberkennung von Rechten
ggfs. Ausschluss von allen jetzigen und zukünftigen Angeboten
Aufarbeitung des Vorfalls
Rehabilitation/Unterstützung der Betroffenen
Kommunikation nach innen und außen
Auswertung der Arbeit
Auflösung des konkreten Kriseninterventionsteams
Folgeaufträge zur weiteren Begleitung

Vorgehensweise im Mitteilungsfall

Manchmal ist es so, dass sich ein Kind, ein*e Jugendliche*r im Gespräch offenbart. Dass sie von Situationen berichten, in denen sie Übergriffe erleben oder schädigenden Einflüssen ausgesetzt sind.

Hier gilt es einige Regeln zu beachten:

- Handeln Sie nicht voreilig, bewahren Sie Ruhe!
- Hören Sie zu, schenken dem Gesagten Glauben und sorgen für eine Atmosphäre, in der Offenheit möglich ist.
- Versprechen Sie nichts, was Sie anschließend nicht halten können.
- Erklären Sie dem Kind oder Jugendlichen das weitere Vorgehen, in der Regel, dass Sie sich selbst Hilfe und Beratung holen.
- Wenn Sie ehrenamtlich engagiert sind, ziehen Sie den/die Hauptamtliche*n hinzu bzw. wenden Sie sich an die Präventionsbeauftragte der Gemeinde oder des Dekanats. Beziehen Sie den/die Pfarrer*in mit ein.
- Wenn Sie hauptamtlich sind, wenden Sie sich an den/die Präventionsbeauftragte*n der Gemeinde oder des Dekanats. Beziehen Sie den/die Pfarrer*in mit ein. Holen Sie Unterstützung bei einer insoweit erfahrenen Fachkraft und klären Sie die Anhaltspunkte und das weitere Vorgehen.
- In Fällen von möglichen sexuellen Übergriffen informieren Sie auf keinen Fall den vermeintlichen Täter bzw. die Täterin (z. B. die Eltern).
- Beginnen Sie den Fall zu dokumentieren. Schreiben Sie das Gehörte, das Gesehene auf (Was, wann, wo, wer?) und trennen Sie sauber zwischen Gehörtem, Gesehenem und Vermutungen.
- Erkennen und akzeptieren Sie eigene Grenzen und Möglichkeiten.

Anlage 15

Kirchengesetz zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung in Fällen sexualisierter Gewalt (Gewaltpräventionsgesetz – GPrävG)

Vom 27. November 2020

(ABl. 2020 S. 422)

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

¹Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen vor sexualisierter Gewalt ist Aufgabe und Pflicht aller, die innerhalb der EKHN Verantwortung im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen tragen. ²Prävention sexualisierter Gewalt umfasst die Sensibilisierung und Qualifizierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen kirchlichen Lebens, um Grenzverletzungen zu verhindern. ³Intervention ahndet Verstöße gegen diese Grundhaltung und erkennt damit auch das Unrecht an. ⁴Aufarbeitung ermöglicht die Identifikation begünstigender Strukturen und die Ableitung und Umsetzung geeigneter präventiver Maßnahmen. ⁵Prävention, Intervention und Aufarbeitung dienen so einer ständigen Verbesserung der Qualität des Schutzes und fördern eine Kultur des achtsamen, respektvollen Miteinanders.

Abschnitt 1

Grundsätzliches

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieses Kirchengesetz gilt für die EKHN, ihre Kirchengemeinden, Dekanate und Kirchlichen Verbände sowie sonstige kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Aufsichtsbereich der EKHN und deren Einrichtungen. ²Es gilt ferner für alle rechtlich selbstständigen Einrichtungen, die der EKHN zugeordnet sind.

(2) Die Diakonie Hessen stellt durch eigene Grundsätze und Richtlinien den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in ihrem Zuständigkeitsbereich sicher, soweit dies nicht bereits durch staatliche oder sonstige Regelungen gewährleistet ist.

§ 2 Begriffsbestimmung

(1) ¹Sexualisierte Gewalt umfasst sexuelle Übergriffe, wie verbale Belästigung oder Berührungen bis zu unter Strafe gestellte Verhaltensweisen. ²Der Täter oder die Täterin nutzt dabei eine Macht- oder Autoritätsposition aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten des Gegenübers zu befriedigen. ³Sexualisierte Gewalt umfasst jede Handlung, die an oder vor Minderjährigen vorgenommen wird; gleiches gilt für Handlungen an oder vor erwachsenen Schutz-

befohlenen, die gegen ihren Willen vorgenommen werden oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger, sprachlicher oder struktureller Unterlegenheit nicht zustimmen können.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle ehrenamtlich tätigen oder in einem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Personen sowie die im Rahmen eines gesetzlichen Freiwilligendienstes, einer Arbeitsgelegenheit oder im Rahmen einer Ausbildung, einer gerichtlichen Auflage oder eines Praktikums Beschäftigten der kirchlichen Träger nach Absatz 3.

(3) ¹Kirchliche Träger sind alle in § 1 Absatz 1 genannten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstige Einrichtungen. ²Sie führen entsprechend des eigenen Auftrags und nach eigenem Selbstverständnis Maßnahmen durch, unterhalten Einrichtungen, machen andere Angebote für Dritte oder erbringen Leistungen der Kinder-, Jugend-, Alten- oder Behindertenhilfe, in dem sie Sach- und Personalmittel zur Verfügung stellen.

§ 3 Grundsätze

(1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen sowie untereinander zu einer respektvollen, wertschätzenden Kultur verpflichtet.

(2) ¹Die Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche umfasst die Beaufsichtigung, Betreuung, Ausbildung, Erziehung oder einen vergleichbaren Kontakt mit Kindern und Jugendlichen (§ 30a Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a BZRG). ²Tätigkeiten im kinder- und jugendnahen Bereich (§ 30a Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b BZRG) sind dadurch gekennzeichnet, dass Personen aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen und dabei auch selbstständig außerhalb einer ständigen Anleitung und Aufsicht arbeiten (Anlage 1). ³Erfasst sind über die Kinder- und Jugendhilfe hinaus alle Bereiche, in denen Kinder und Jugendliche im kirchlichen Raum erreicht werden.

(3) ¹Seelsorge- und Vertrauensbeziehungen, die sich aus der Wahrnehmung der Aufgaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben, dürfen nicht zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse, für sexuelle Kontakte oder andere grenzüberschreitende Verhaltensweisen missbraucht werden (Abstinenzgebot). ²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine professionelle Balance von Nähe und Distanz zu wahren (Abstandsgebot). ³Ein Verstoß gegen das Abstinenz- oder Abstandsgebot stellt eine Pflichtverletzung dar.

(4) ¹Kirchliche Träger sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, insbesondere anvertraute Kinder und Jugendliche, vor allen Formen sexueller Grenzüberschreitungen und sexuellen Missbrauchs (sexualisierte Gewalt) auch unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit zu schützen. ²Die Vorschriften des staatlichen Rechts bleiben unberührt.

(5) Kirchliche Träger tragen Verantwortung dafür, dass in der Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden, die über die erforderliche fachliche und persönliche Eignung verfügen.

Abschnitt 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 4 Im Beschäftigungsverhältnis stehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) ¹Die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses in der Arbeit für Kinder und Jugendliche oder mit Kindern oder Jugendlichen oder im kinder- und jugendnahen Bereich setzt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG voraus. ²Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt die Bewerberin oder der Bewerber.

(2) ¹Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis kann der kirchliche Träger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Arbeit für Kinder und Jugendliche oder mit Kindern und Jugendlichen und im kinder- und jugendnahen Bereich ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG verlangen, insbesondere wenn dieses bei Anstellung noch nicht vorzulegen war. ²Die regelmäßige Wiederholung ist zulässig.

(3) ¹Das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG darf keine Eintragung wegen einer Straftat im Sinne von § 72a Absatz 1 SGB VIII (Straftaten, die das Kindeswohl gefährden oder sich gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten) enthalten. ²Eine einschlägige Eintragung steht einer Tätigkeit in der Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche und im kinder- und jugendnahen Bereich entgegen. ³Das erweiterte Führungszeugnis ist in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte zu nehmen.

(4) ¹Die Beschäftigten in der Arbeit mit und von Kindern und Jugendlichen oder für Kinder und Jugendliche und im kinder- und jugendnahen Bereich sind in geeigneter Form auf ihre Verantwortung für die Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. ²Dies gilt bereits im Vorfeld der Personalentscheidung. ³Dazu soll der kirchliche Träger den Nachweis einer Schulung, die der Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen dient, und die Abgabe einer schriftlichen Erklärung (Selbstverpflichtung nach Anlage 2) verlangen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Beschäftigung im Rahmen eines gesetzlichen Freiwilligendienstes (z. B. Freiwilliges Soziales Jahr/Bundesfreiwilligendienst) oder einer Arbeitsgelegenheit nach dem SGB II („Ein-Euro-Job“), einer gerichtlichen Auflage oder eines Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnisses.

§ 5 Pfarrerinnen und Pfarrer

(1) ¹Vor der Aufnahme in die Ausbildung für den pfarramtlichen Dienst (praktischer Vorbereitungsdienst) und vor der Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe ist stets ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen. ²Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses trägt die Bewerberin oder der Bewerber.

(2) ¹Pfarrerinnen und Pfarrer in der Arbeit für Kinder und Jugendliche oder mit Kindern und Jugendlichen und im kinder- und jugendnahen Bereich sind in geeigneter Form auf ihre Verantwortung für die Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. ²Dazu soll der kirchliche Träger den Nachweis einer Schulung, die der Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen dient, und die Abgabe einer schriftlichen Erklärung (Selbstverpflichtung nach Anlage 2) verlangen.

§ 6 Ehrenamtliche

(1) ¹Ehrenamtliche und Nebenamtliche im Sinne des § 72a SGB VIII in der Arbeit für Kinder und Jugendliche oder mit Kindern und Jugendlichen und im kinder- und jugendnahen Bereich sind in geeigneter Form auf ihre Verantwortung für die Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. ²Dazu soll der kirchliche Träger den Nachweis einer Schulung, die der Vermeidung von Kindeswohlgefährdungen dient, und die Abgabe einer schriftlichen Erklärung (Selbstverpflichtung nach Anlage 2) verlangen. ³Darüber hinaus kann die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG verlangt werden, wenn das Gefährdungspotential (Anlage 1) dies nahelegt.

(2) ¹Das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG darf keine Eintragung wegen einer Straftat im Sinne von § 72a Absatz 1 SGB VIII (Straftaten, die das Kindeswohl gefährden oder sich gegen die sexuelle Selbstbestimmung richten), enthalten. ²Eine einschlägige Eintragung steht einer Tätigkeit in der Arbeit für und mit Kindern und Jugendlichen und im kinder- und jugendnahen Bereich entgegen. ³Das Führungszeugnis ist nach Einsichtnahme durch den kirchlichen Träger zu vernichten oder der vorlagepflichtigen Person zurückzugeben; Kopien dürfen nicht angefertigt werden. ⁴Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und die Feststellung nach Satz 1 sind aktenkundig zu machen.

§ 7 Bescheinigung und Kosten

¹Die Notwendigkeit der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist schriftlich zu bescheinigen. ²Dabei ist zu bestätigen, dass die Voraussetzungen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG vorliegen. ³Soweit keine andere Regelung getroffen ist oder die Gebührenbefreiung nach § 12 JVKostO nicht greift, trägt der Anstellungsträger oder der kirchliche Träger die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses.

§ 8 Aufbewahrung und Datenschutz

¹Das erweiterte Führungszeugnis ist im Fall der §§ 4 und 5 fünf Jahre aufzubewahren. ²Ist erneut ein Führungszeugnis vorzulegen, ersetzt dieses das vorherige. ³Das Führungszeugnis und die nach § 72a Absatz 5 SGB VIII erhobenen Daten sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen und nach den Vorgaben des § 72a SGB VIII zu löschen.

Abschnitt 3 Maßnahmen

§ 9 Präventionsmaßnahmen

(1) ¹Kirchliche Träger haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen und für Kinder und Jugendliche und im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind, aufzufordern, sich mit den Inhalten einer Selbstverpflichtung (Muster in der Anlage 2) auseinanderzusetzen. ²Der Text der Selbstverpflichtung, die sie eingehen, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die kirchlichen Träger ausgehändigt. ³Die kirchlichen Träger sind verpflichtet, regelmäßig Schulungen zum Inhalt der Selbstverpflichtung anzubieten. ⁴Die Teilnahme ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bestätigen und aktenkundig zu machen. ⁵Die Selbstverpflichtungserklärung umfasst die Erklärung, dass weder eine Verurteilung wegen einer Straftat im Sinne von § 72a SGB VIII vorliegt noch ein entsprechendes Ermittlungsverfahren eingeleitet ist. ⁶Außerdem ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung von Ermittlungen unverzüglich den kirchlichen Träger davon zu informieren und in einem solchen Fall die Tätigkeit bis zur Klärung der Vorwürfe ruhen zu lassen.

(2) ¹Kirchliche Träger sollen durch klare und transparente Verhaltensregeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nah- und Abhängigkeitsbereichen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen einen Verhaltenskodex aufstellen, der ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur sicherstellt. ²Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sollen Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene angemessen beteiligt werden. ³Der Verhaltenskodex ist in angemessener Weise zu veröffentlichen.

(3) ¹Die Dekanate unterstützen die Kirchengemeinden und die anderen kirchlichen Träger im Dekanat in ihrer Präventionsarbeit. ²Zu diesem Zweck bestellen die Dekanate je für sich oder mit mehreren gemeinsam eine regionale Präventionsbeauftragte oder einen regionalen Präventionsbeauftragten mit entsprechender fachlicher Qualifikation, in der Regel die Dekanatsjugendreferentin oder den Dekanatsjugendreferenten. ³Diese haben insbesondere die Aufgabe, kirchliche Träger in Fragen der Erstellung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten, der Qualifizierung, im Krisenfall und in der Abklärung von Unsicherheiten im Zusammenhang mit möglichen Kindeswohlgefährdungen zu unterstützen.

(4) ¹Auf der Grundlage der verbindlichen Bausteine für ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept (Anlage 3) soll jeder kirchliche Träger mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten eine Potential- und Risikoanalyse durchführen und ein Schutzkonzept einschließlich Kriseninterventionsplan entwickeln. ²Die Umsetzung ist der Gesamtkirche nachzuweisen. ³Die Schutzkonzepte sollen die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, der Kindertagesstätten, des Konfirmandenunterrichts, der kinderkirchenmusikalischen und Kindergottesdienstarbeit und die selbstorganisierte Arbeit mit und von Kindern und Jugendlichen umfassen. ⁴In Hessen bedürfen Vereinbarungen gemäß § 72a Absatz 4 SGB VIII der Genehmigung durch die Gesamtkirche, in Rheinland-Pfalz treten kirchliche Träger der Rahmenvereinbarung nach § 72a SGB VIII des Landes vom 23. Januar 2014 bei.

(5) Kirchliche Träger haben transparente Beschwerdemöglichkeiten vorzusehen.

(6) Kirchliche Träger kooperieren bei Bedarf mit der Zentralen Anlaufstelle.help.

§ 10 Meldepflicht, Interventionsmaßnahmen

(1) ¹Jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter, der oder dem zureichende Anhaltspunkte für Vorfälle sexualisierter Gewalt im kirchlichen Bereich zur Kenntnis gelangen, ist verpflichtet, dies unverzüglich der Kirchenverwaltung zu melden (Meldepflicht). ²Er oder sie wird hierzu arbeitsvertraglich oder durch entsprechende sonstige Regelung verpflichtet.

(2) Kirchliche Träger sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern (Intervention).

(3) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere zum Schutz des Beichtgeheimnisses und der seelsorgerlichen Schweigepflicht sowie Mitteilungspflichten und erforderliche Maßnahmen im Fall des Verdachts einer Verletzung von Pflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis bleiben unberührt.

(4) Kirchliche Träger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf gesamt-kirchliche Beratung zur Abklärung von Verdachtsfällen.

§ 11 Institutionelle Maßnahmen

(1) Die Gesamtkirche unterstützt die regionalen Präventionsbeauftragten in ihrer Präventionsarbeit und in Schulungen in Präventions- und Interventionsfragen gegen sexualisierte Gewalt.

(2) ¹Die Gesamtkirche entwickelt Standards für die Präventionsarbeit sowie für den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt. ²Sie unterstützt die kirchlichen Träger, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen. ³Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen und Zuständigkeiten bleiben davon unberührt.

(3) ¹Die Gesamtkirche erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Konzepte für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Prävention. ²Schulungsinhalte sind insbesondere Fragen von Täterstrategien, Psychodynamiken Betroffener, begünstigende institutionelle Strukturen, Überblick über einschlägige Straftatbestände und weitere Regelungen, die eigene emotionale und soziale Kompetenz, konstruktive Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und den Umgang mit Nähe und Distanz. ³Sie koordiniert Schulungen zur Prävention und unterstützt bei der Sicherung von Intervention und Aufarbeitung durch die Vernetzung mit regionalen Kooperationspartnern.

(4) ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen im Rahmen ihrer Ausbildung sowie in ihrer Tätigkeit in geeigneter Form mit grenzachtender Kommunikation und der Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vertraut gemacht werden. ²Die kirchlichen Träger stellen sicher, dass die Inhalte nach Satz 1 zu den Grundlagen der Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören.

(5) ¹Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in kirchlicher Trägerschaft sollen in geeigneter Weise für die Problematik sexualisierter Gewalt sensibilisieren und die Prävention zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zum Inhalt ihrer Angebote machen. ²Dazu gehören insbesondere Informationen über interne und externe Beratungsstellen, Verfahrenswege bei Anzeichen sexualisierter Gewalt und Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene sowie Angebote für die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema. ³Sie werden dabei durch die Gesamtkirche unterstützt.

(6) Die Gesamtkirche bietet Betroffenen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anerkennung ihres Leids und in Verantwortung für die Verfehlung der Institutionen Hilfe und Unterstützung an.

(7) Erfüllt ein Träger nach § 1 seine Aufgaben aus diesem Kirchengesetz nicht, kann die Kirchenleitung nach Anhörung und Fristsetzung die erforderlichen Maßnahmen oder Beschlüsse an dessen Stelle ergreifen oder fassen.

(8) ¹Alle Personen, die Aufgaben nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²§ 10 und Aussagepflichten nach dem allgemeinen Recht bleiben unberührt.

Abschnitt 4 Schlussbestimmungen

§ 12 Übergangsregelung

¹Bestehende Schutzkonzepte bleiben in Kraft. ²Sie sind zu überprüfen und gegebenenfalls an dieses Kirchengesetz anzupassen. ³Dies gilt entsprechend für bereits erfolgte Beauftragungen.

§ 13 Änderung der Anlagen

Die Anlagen zu diesem Kirchengesetz können von der Kirchenleitung durch Rechtsverordnung geändert werden.

§ 14 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Verwaltungsverordnung zum Kinderschutz und zur Einholung von Führungszeugnissen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 25. Juni 2013 (ABl. 2013 S. 350) außer Kraft.

GPrävG Anlage 1 Gefährdungspotential

Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer

niedrig

hoch

Art

kein Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich

Missbrauch eines besonderen Vertrauensverhältnisses möglich

kein Hierarchie-/Machtverhältnis

Bestehen eines Hierarchie-/Machtverhältnisses

keine Altersdifferenz

signifikante Altersdifferenz

Merkmal der Kinder/Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter, keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis

Merkmal der Kinder/Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter, Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis

Intensität

Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen

Tätigkeit wird allein wahrgenommen

sozial offener Kontext hinsichtlich

sozial geschlossener Kontext hinsichtlich

- Räumlichkeit oder
- struktureller Zusammensetzung/Stabilität der Gruppe

- Räumlichkeit oder
- struktureller Zusammensetzung/Stabilität der Gruppe

Tätigkeit mit Gruppen

Tätigkeit mit individuellem Kind oder Jugendlichen

geringer Grad an Intimität / kein Wirken in Privatsphäre des Kindes/Jugendlichen (z. B. Körperkontakt)

hoher Grad an Intimität/Wirken in Privatsphäre des Kindes/Jugendlichen (z. B. Körperkontakt)

Dauer

einmalig/punktuell/gelegentlich

von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne

regelmäßig wechselnde Kinder/Jugendliche

dieselben Kinder/Jugendlichen für gewisse Dauer

GPrävG Anlage 2

Selbstverpflichtungserklärung und Verhaltenskodex – Muster

Selbstverpflichtungserklärung

Ich habe mich mit dem Verhaltenskodex zur Verhinderung von Gewalt für Mitarbeiter*innen auseinandergesetzt und werde mich daran halten.

Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht, dass das Wohl eines Kindes bzw. Jugendlichen gefährdet ist, informiere ich die verantwortliche Leitung der Arbeit mit und von Kindern und Jugendlichen bzw. für Kinder und Jugendliche (z. B. den oder die Hauptberuflichen oder die Teamleitung) oder eine anderweitige Vertrauensperson.

Ich versichere, dass ich keine der in § 72a SGB VIII bezeichnete Straftat begangen habe. Weiter versichere ich, dass ich weder wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin, noch dass derzeit ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. Die Zusammenstellung der Straftaten wird mir ausgehändigt.

Sollte ein Verfahren gegen mich eingeleitet werden, werde ich den Träger umgehend informieren. Ich werde in einem solchen Fall meine ehrenamtliche bzw. hauptamtliche Tätigkeit bis zur Klärung der Vorwürfe gegen mich ruhen lassen.

Name: _____ Vorname: _____

Geb. am: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Verhaltenskodex zur Verhinderung von Gewalt

für alle ehrenamtlich tätigen, hauptberuflich und hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit lebt durch die Beziehungen der Menschen miteinander und mit Gott. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, in der die Lebensfreude bestimmend ist und die von Vertrauen getragen wird. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau tritt entschieden dafür ein, Kinder vor Gefahren jeder Art zu schützen. Sie duldet keine körperliche, seelische oder psychische Gewalt. Sie wird alles ihr Mögliche tun, einen Zugriff von Tätern/Täterinnen auf Kinder und Jugendliche auszuschließen.

Eine klare Positionierung zum Kinder- und Jugendschutz, ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema sowie Transparenz und Sensibilisierung tragen maßgeblich zur Qualität unserer Jugendarbeit bei. Kindern und Jugendlichen sowie Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Kinder- und Jugendarbeit erlaubt dies, sich wohl und sicher zu

fühlen. Er gilt für die kirchlich getragene und verantwortete Arbeit von und mit Kindern und Jugendlichen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau auf allen Ebenen.

1. Die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen ist unantastbar

Wir beziehen gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten jeder Art aktiv Stellung. Wir verpflichten uns, Kinder und Jugendliche unabhängig ihres Alters und Geschlechtes, ihrer Herkunft und Religion wertzuschätzen, sie zu begleiten und zu beraten, die von ihnen gesetzten Grenzen zu achten und zu respektieren.

2. Kinder und Jugendliche benötigen einen Entwicklungsraum, um sich frei zu entfalten.

Wir bieten Kindern und Jugendlichen in unseren Angeboten den Raum, Selbstbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstbestimmung und eine geschlechterbewusste Identität zu entwickeln.

3. Gewalt und sexualisierte Gewalt dürfen kein Tabuthema sein.

Wir tolerieren keine Form der Gewalt, benennen sie offen und handeln zum Besten der Kinder und Jugendlichen. Wir beziehen in der öffentlichen Diskussion klar Stellung.

4. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen braucht aufmerksame und qualifizierte Mitarbeiter*innen

Wir alle tragen Verantwortung für Kinder und Jugendliche. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, entwickeln wir Konzepte, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen keine Grenzverletzungen und keine sexualisierte Gewalt möglich werden. Hierfür behandeln wir diese Themen in unserer Ausbildung regelmäßig.

5. Kinder und Jugendliche müssen vor Schaden geschützt werden.

Wir schützen die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.

6. Grenzverletzungen wird konsequent nachgegangen.

Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle. Im Konfliktfall informieren wir die Verantwortlichen auf der Leitungsebene und ziehen professionelle Unterstützung und Hilfe hinzu. Die Vorgehensweisen und möglichen Ansprechpartner sind uns bekannt.

GPrävG Anlage 3: Schutzkonzept-Bausteine

Anforderungen an ein Schutzkonzept

Potential- und Risikoanalyse

Leitbild macht Aussagen zu

- Verantwortung für den Schutz aller Kinder
- besonderem Wert der Sicherheit in der Einrichtung
- Selbstbestimmung und Schutzrechten/Kinderrechten
- Würde des Menschen
- Grundsätzen und Wertvorstellungen (Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, grenzachtende Kommunikation und Fehlerfreundlichkeit)

Baustein: Personalverantwortung

- Personalauswahl
- Klarheit über Verantwortung verschaffen
- Einstellungsgespräch
- Ehrenamtliche
- Führungszeugnis
- Selbstverpflichtungserklärung

Baustein: Verhaltenskodex

- Gestalten von Nähe und Distanz (besonders in sensiblen Situationen)
- Beachtung der Intimsphäre
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Umgang mit + Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Umgang mit Grenzen und Konsequenzen bei Grenzüberschreitung
- Geschenke und Vergünstigungen

Baustein: Schulungen/Fortbildungen

- regelmäßige (Team-)Schulungen
- Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden

Baustein: Beschwerdemanagement

- für Kinder
- für Eltern
- für Mitarbeitende
- Dokumentation

Baustein: Partizipation

- von Kindern
- von Eltern
- von Mitarbeitenden
- Demokratieerziehung
- (Kinder-)Rechte

Baustein: Pädagogische Prävention

- sexualpädagogisches Konzept (Was ist altersangemessenes Verhalten? Was sind grenzüberschreitende Handlungen?)
- sexuelle Vielfalt
- Präventionsangebote für Kinder
- Präventionsangebote für Eltern

Baustein: Notfallmanagement

- Kriseninterventionsplan/Kriseninterventionsteam
- Vereinbarung mit dem Kreis/Jugendamt
- Meldepflichten § 8a + § 47 SGB VIII
- Datenschutz
- Ablaufplan: Gefährdung im persönlichen Umfeld des Kindes
- Ablaufplan: Grenzverletzungen zwischen Kindern
- Ablaufplan: Grenzüberschreitung von Mitarbeitenden
- Ablaufplan: wenn Kinder verschwunden sind
- Öffentlichkeit / Umgang mit Presse
- Dokumentationsvorlagen
- Stellungnahme
- Elternbegleitung
- Rehabilitation
- Reflexionsmöglichkeiten

Baustein: Netzwerke / Kooperationspartner

- Kooperationspartner
- Unterstützungssysteme
- Beratungsstellen

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung