

Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt

in der

*Versöhnungskirchengemeinde
Völklingen*



Inhalt

Vorwort	4
I. Präambel	4
II. Maßnahmenkatalog	5
1. Risikoanalyse	5
2. Einstellung von Mitarbeitenden, Mitarbeit von Ehrenamtlichen	
2.1 Einstellung von Mitarbeitenden	
2.2 Mitarbeit von ehrenamtlich Mitarbeitenden	
3. Selbstverpflichtung	7
4. Erweitertes Führungszeugnis	7
5. Schulungen	8
6. Prävention	8
7. Vertrauensperson	9
8. Intervention	9
8.1 Interventionsteam	9
8.2 Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt	9
8.3 Öffentlichkeitsarbeit	11
9. Strafanzeige	12
10. Rehabilitation	12
11. Aufarbeitung	12
III Beschwerdemanagement	14
1. Allgemein	14
2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche	14
IV Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung	15

Inhaltsverzeichnis Anhang	16
1. Glossar	17
2. Schutzkonzepte praktisch	18
3. Selbstverpflichtungserklärungen	19
4. Anforderungsschreiben Führungszeugnis für Mitarbeitende und ehrenamtlich Mitarbeitende	21
5. Merkblatt zur Gebührenbefreiung	24
6. Überblick Fortbildungsplan laut Rahmenschutzkonzept der EKIR	25
7. Adressen für Schulungsanfragen	26
8. Vertrauenspersonen, Melde-, Beschwerde- und Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt	27
9. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt	29
10. Übersicht Interventionsleitfaden	31
11. Leitfaden Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	32
12. Rehabilitation zu Unrecht Beschuldigter und Betroffener	35
13. Aufarbeitungsstrategie	37
14. Beschwerdemanagement allgemein	38
15. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche für den Kirchenkreis Saar- West	39
16. Änderungsindex	42

Alle Formulare sind in der Cloud des Kirchenkreisverbandes An Saar unter dem Link:

[Material Schutzkonzept](#)

zu finden

Zudem befinden sich dort viele weitere Informationen und die als ausfüllbare PDF-Datei hinterlegte Broschüre „Schutzkonzepte praktisch 2021“.

Vorwort:

Prävention bedeutet, möglichen Übergriffen zuvorzukommen.

Damit es tatsächlich an den unterschiedlichen kirchlichen Orten keinen Raum für Missbrauch gibt, müssen wir alles daransetzen, eine Kultur der Achtsamkeit zu erreichen.

Das Schutzkonzept soll zwei Zielen dienen: Zum einen soll es sexualisierte Gewalt verhindern, zum anderen den Umgang mit Situationen regeln, in denen der Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorliegt, diese ohne Wenn und Aber aufzudecken und bis in die letzte Konsequenz zu verhindern.

Es ist wichtig, alle Bereiche kirchlicher Arbeit im Blick zu haben um sexualisierte Gewalt besser zu erkennen, sie ernst zu nehmen und angemessen zu handeln.

(Anhang 1 Glossar)

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die Grundlagen aktiver Präventions- und Interventionsarbeit und bezieht sich auf das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Als Vorlage für dieses Schutzkonzept dient das Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Kirchenkreisverband An der Saar, im Kirchenkreis Saar-Ost und im Kirchenkreis Saar-West.

I. Präambel

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Menschen in der Versöhnungskirchengemeinde wird in der Beziehung zwischen Menschen und Gott gestaltet. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Die Persönlichkeit und Würde aller Menschen und individuelle Grenzen werden respektiert.

Wir nehmen Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Personen ernst und haben ein offenes Ohr für ihre Belange und Bedürfnisse. An Entscheidungen, die ihre Belange und Bedürfnisse betreffen, werden Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Personen beteiligt.

An der Implementierung und der Fortschreibung des Schutzkonzepts sind beruflich-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche und Menschen mit erhöhten Schutzbedürfnissen zu beteiligen.

Bei grenzüberschreitendem Verhalten wird umgehend gehandelt. Keine Form von Gewalt (körperlich oder seelisch, direkt oder indirekt, real oder virtuell) wird in der Versöhnungskirchengemeinde geduldet. Grenzüberschreitendes Verhalten

hat immer Konsequenzen. Den Persönlichkeitsrechten der Betroffenen und Verdächtigen ist Rechnung zu tragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen wird sichergestellt.

II. Maßnahmenkatalog

1. Risikoanalyse

Die zugehörige Risikoanalyse für die Angebote für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene bildet einen wichtigen Grundstein für die nun folgenden Verfahren im Rahmen des EKD-Schutzkonzeptes. In diesen Risikoanalysen werden die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen können, erkannt (*Anhang 2 „Schutzkonzepte praktisch“*).

Die Risikoanalysen sind eine realistische Einschätzung der Strukturen des Arbeitsfeldes. Es geht darum, Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung zu planen und perspektivisch umzusetzen.

2. Einstellung von Mitarbeitenden, Mitarbeit von Ehrenamtlichen

2.1 Einstellung von Mitarbeitenden

Handelt es sich um einen Arbeitsbereich, in dem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen besteht oder vorkommt, so wird bereits bei der Stellenausschreibung auf die Verpflichtung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie auf die diesbezügliche Reflexionsbereitschaft hingewiesen.

Die eingehenden Bewerbungsunterlagen werden von mehreren Personen (z.B. Bewerbungsausschuss) inklusive der zuständigen Leitungsebene und der MAV sowohl auf positive Aspekte als auch auf Lücken oder Unstimmigkeiten geprüft. Gemeinsam wird über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch entschieden.

Das Vorstellungsgespräch wird von mehreren Personen geführt. Anschließend erfolgt ein Austausch über die jeweiligen Einschätzungen.

In einem strukturierten Vorstellungsgespräch wird/werden:

- ✘ das Thema Kinderschutz besprochen
- ✘ das Kinderschutzkonzept in Grundzügen vorgestellt
- ✘ die bisherigen Erfahrungen und die Haltung des Bewerbers/der Bewerberin zu diesem Thema erfragt
- ✘ nach allgemeinen Werten und Leitbildern gefragt

- ✘ die Einstellungen der sich bewerbenden Person zu Themen wie Machtverteilung, Gewalt, Grenzen, Nähe/Distanz erfragt
- ✘ das Vorgehen in kritischen Situationen überprüft
- ✘ Lücken, Unklarheiten oder Unstimmigkeiten in den Bewerbungsunterlagen angesprochen und eine Erläuterung erfragt

Beim Probearbeiten wird der Umgang des Bewerbers/der Bewerberin mit Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf Annahme, Grenzsetzung und körperlicher oder psychischer Grenzüberschreitungen beobachtet. Die Auswertung des Probearbeitens erfolgt sowohl gemeinsam von durchführender Person und Bewerber/Bewerberin als auch zwischen den am Auswahlverfahren beteiligten Personen. Rückmeldungen der Kinder und Jugendlichen sowie gegebenenfalls von deren Erziehungsberechtigten werden in die Bewertung einbezogen.

Die Versöhnungskirchengemeinde verpflichtet sich, bei Personaleinstellungen auf „Notlösungen“ zu verzichten, sobald begründete Zweifel bezüglich des Umgangs der betreffenden Person mit persönlichen Grenzen, vor allem Kindern und Jugendlichen gegenüber, bestehen. Derjenige, der das Gespräch führt, soll auf seine Gefühle achten und diese ernst nehmen.

2.2 Mitarbeit von ehrenamtlich Mitarbeitenden

Verantwortlich für die Auswahl und Begleitung der ehrenamtlich Mitarbeitenden sind das Presbyterium oder die vom Leitungsgremium dazu Beauftragten. Sie sind in Fragen des Kinderschutzes geschult.

Von ehrenamtlich Mitarbeitenden wird Kommunikationsfähigkeit, wertschätzende Haltung und Offenheit gegenüber kritischen Themen erwartet. Sie achten Grenzen und können ihr Verhalten nachvollziehbar begründen. Es findet mit allen, die an ehrenamtlicher Mitarbeit interessiert sind, ein strukturiertes Vorstellungsgespräch statt, in dem unter anderem der Kinderschutz thematisiert wird.

Das Kinderschutzkonzept ist Teil der verbindlichen Vereinbarung über eine ehrenamtliche Mitarbeit.

Die Versöhnungskirchengemeinde verpflichtet sich, auf die Mitarbeit von Ehrenamtlichen zu verzichten, sobald begründete Zweifel bezüglich des Umgangs der betreffenden Person mit persönlichen Grenzen, vor allem Kindern und Jugendlichen gegenüber, bestehen. Derjenige, der das Gespräch führt, soll auf seine Gefühle achten und diese ernst nehmen. Auf „Notlösungen“ wird verzichtet.

3. Selbstverpflichtung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung (*Mustervorlagen befinden sich im Anhang 3*) bestätigen alle beruflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Achtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung von Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits in der Versöhnungskirchengemeinde tätigen Mitarbeitenden ist diese in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen ebenfalls in 2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Gemeinde. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

4. Erweitertes Führungszeugnis

Um einschlägig vorbestrafte Personen nicht zu beschäftigen, kommt folgende Regelung zum Tragen:

Alle Mitarbeitenden (beruflich Mitarbeitende, Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst oder im Praktikum) müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Die Vorlage erfolgt vor Aufnahme der Arbeit und wird im dreijährigen Rhythmus erneut angefordert. Das Presbyterium benennt die zuständige Person für die Kontrolle des erweiterten Führungszeugnisses. Nach Vorlage wird das Original dem Mitarbeitenden ausgehändigt, evtl. vorgelegte Kopien werden ordnungsgemäß vernichtet.

Die Anforderung erfolgt aufgrund der Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes auf kommunaler Ebene - Ergänzungsvereinbarung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gem. §30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) und des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Entstehende Kosten trägt der Träger. Für Ehrenamtliche ist die Beantragung kostenlos nach Vorlage der Bestätigung der Notwendigkeit durch den Träger.

(Anhang 4 Anforderungsschreiben Führungszeugnis und Anhang 5 Merkblatt Gebührenbefreiung)

5. Schulungen

Alle Mitarbeitenden (beruflich und nebenberuflich Mitarbeitende, Ehrenamtliche ab 14 Jahre, sowie Menschen in Ausbildung, in Honorartätigkeit, im Freiwilligendienst oder im Praktikum) sind zur Teilnahme an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt und über das Basiswissen zur Sicherstellung des Schutzkonzeptes verpflichtet. Je nach Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen und Menschen mit besonderen Schutzbedürfnissen richteten sich die Inhalte der Fortbildung nach den Empfehlungen durch die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR. *(Anhang 6 Überblick Fortbildungen nach Rahmenschutzkonzept der EKIR)*

Die Fachstelle für Ev. Jugendarbeit An der Saar, die Familienbildungsstätte und die Ev. Akademie organisieren Angebote für die entsprechenden Zielgruppen. Die Teilnahme zählt als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu nehmen. Die Teilnahme an weiterführenden Fortbildungsangeboten wird ermöglicht. *(Anhang 7 Adressen für Schulungsanfragen)*

6. Prävention

Um Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Menschen vor Übergriffen zu schützen, entwickeln Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit Konzepte, Angebote und Projekte. Diese tragen dazu bei Menschen zu stärken, ihnen ihre Rechte nahe zu bringen und sie zu befähigen, sich selbst zu schützen. Sie lernen, sich an Vertrauenspersonen zu wenden, wenn sie übergriffiges Verhalten erleben. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene werden anhand gegebener Grundregeln auf ihre Rechte zur Achtung der persönlichen Grenzen und zur Hilfe in Notlagen informiert. Diese Grundregeln werden an passender Stelle und in den Fortbildungen kommuniziert.

Bei Bedarf werden Informationsangebote für Eltern und Interessierte über Formen von sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Strategien von Täter*innen und Möglichkeiten der Prävention veranstaltet bzw. auf entsprechende Angebote verwiesen.

Zur Unterstützung der Entwicklung junger Menschen halten der KKV An der Saar, der KK Saar-Ost und der KK Saar-West sexualpädagogische Angebote durch ausgebildete Fachkräfte vor. Alle Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit

können entsprechende Fortbildungen im Rahmen ihrer Tätigkeit in Anspruch nehmen.

7. Vertrauensperson

Der KKV An der Saar, der KK Saar-Ost und der KK Saar-West haben Vertrauenspersonen benannt, an die sich im Fall einer Vermutung von sexueller Gewalt gewendet werden kann.

Diese Vertrauenspersonen sind ansprechbar für:

1. Personen, die Anhaltspunkte für Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung in ihrem Umfeld wahrnehmen.
2. Personen, die betroffen sind von einer Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung. Die Vertrauenspersonen nehmen deren Angaben auf, sie kennen weitere Verfahrenswege und beraten hierzu.

Die Vertrauenspersonen sind nicht für die Fallbearbeitung zuständig und schützen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Die Fallbearbeitung ist die Aufgabe einer Fachberatungsstelle.

Es ist eine Kontakttelefonnummer eingerichtet, die mit einem Anrufbeantworter geschaltet ist. Ein Rückruf erfolgt innerhalb von 24 Stunden. (*Anhang 8 Vertrauenspersonen, Melde-, Beschwerde- und Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt*)

8. Intervention

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen des KKV An der Saar; KK Saar-Ost und KK Saar-West orientiert, regelt das Vorgehen in Fällen des Verdachts auf sexualisierte Gewalt.

Der Interventionsleitfaden ist für alle Mitarbeitenden verbindlich.

8.1 Interventionsteam

In Fällen des Verdachts auf sexualisierte Gewalt wird das jeweilige Interventionsteam der beiden Kirchenkreise tätig.

8.2 Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen oder sonstigen abhängigen Personen an einen Mitarbeitenden oder die Vertrauensperson, wendet dieser/diese sich zur Mitteilung an den Vorsitzenden/die Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende des

Presbyteriums der Versöhnungskirchengemeinde und dieser/diese informiert umgehend das zuständige Interventionsteam.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von der bzw. dem Vorgesetzten in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Opferschutz hat Priorität. Die weiteren Schritte werden durch die Versöhnungskirchengemeinde, die durch die in der Gefährdungseinschätzung des Kindeswohls gem. § 8a SGB VIII erfahrene Fachkraft und das Interventionsteam beraten wurde, eingeleitet oder an den KK Saar-West delegiert:

Im Falle der Information an die Personensorgeberechtigten durch die Versöhnungskirchengemeinde werden deren Wünsche und Lösungsvorschläge in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur dann, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet werden würde. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten.

Die verdächtige Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die verdächtige Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. Diese Maßnahmen erfordern eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Je nach Alter des Kindes oder Jugendlichen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

Nach Kirchengesetz muss jeder begründete Verdacht der Meldestelle der EKIR gemeldet werden. (*Anhang 9 - Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt*)

Ablauf:

- Darstellung der Vermutung /des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde, oder durch die Einrichtungsleitung
- Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- Prüfung der Möglichkeit einer Strafanzeige
- Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des/der Mitarbeitenden
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin
- bei Kitas: Information an den örtlichen öffentlichen Jugendhilfeträger und das Landesjugendamt
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit.

(Anhang 10 Übersicht Interventionsleitfaden)

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, aber der Interventionsablauf wird äquivalent angewendet.

8.3 Öffentlichkeitsarbeit

In Fällen des Verdachts auf sexualisierte Gewalt ist frühzeitig die Zusammenarbeit mit dem Öffentlichkeitsreferat des Kirchenkreisverbandes an der Saar aufzunehmen, um intern frühzeitig Beratung/Begleitung zum Umgang mit Presse und Medien in diesen Fällen zu erhalten. Es muss sichergestellt werden, dass es zu einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit kommt. Dabei stehen der Schutz der Betroffenen und Beschuldigten im Vordergrund, aber auch der Schutz der Institution ist zu beachten *(Anhang 11 – Leitfaden für Vorsitzende und Mitarbeitende der Leitungsgremien in Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)*.

9. Strafanzeige

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsroutinen im Zuständigkeitsbereich des KKV An der Saar; KK Saar-Ost und KK Saar-West bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

In allen Verdachtsfällen gegen Mitarbeitende mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige geprüft. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde, werden die Strafverfolgungsbehörden informiert.

Die Versöhnungskirchengemeinde duldet keine Gewalt in jedweder Form.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall, gemäß der Vorgaben des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigten die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger gründlich abzuwägen.

Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind bekannt und das Interventionsteam berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

10. Rehabilitation

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, liegt eine Strategie vor, durch die die*der zu Unrecht Beschuldigte, und gegebenenfalls auch die Organisation rehabilitiert werden. Zu rehabilitieren sind auch Betroffene, denen zunächst nicht geglaubt wurde.
(Anhang 12 – Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Personen)

11. Aufarbeitung

Mit einer professionellen Aufarbeitung auf Ebene der betroffenen Personen und auf Ebene der Institutionen wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet, wodurch die Schäden so gering wie möglich gehalten werden. Neben der Prävention und Intervention ist die Aufarbeitung eines Verdachtsfalles von sexualisierter Gewalt ein wichtiges Instrument. Ein Fall von sexualisierter Gewalt kann einer Organisation und allen beteiligten Personen großen Schaden zufügen. Aus diesem Grund wird darauf geachtet, dass in der

Versöhnungskirchengemeinde ein nachhaltiges Aufarbeitungskonzept angewendet wird. *(Anhang 13 Aufarbeitungsstrategie)*

III. Beschwerdemanagement

1. Allgemein

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, müssen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren.

Beschwerden werden von dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums bzw. der jeweiligen Stellvertretung schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der Superintendent bzw. die Superintendentin zuständig.

Generell soll nach dem Ablauf „Beschwerdemanagement“ verfahren werden. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem bzw. der Mitarbeitenden, dem bzw. der die Beschwerde mitgeteilt wurde, eine Vertrauensperson unverzüglich zu informieren.

(Anhang 14 - Beschwerdemanagement allgemein)

2. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern und Jugendlichen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat. Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder und Jugendliche am besten unterstützt werden.

In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem bzw. der Mitarbeitenden, dem bzw. der die Beschwerde mitgeteilt wurde, eine Vertrauensperson unverzüglich zu informieren.

Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

(Anhang 15 Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche)

Externe Melde- und Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR, die Jugendämter und Beratungsstellen im Bereich des KKV an der Saar; KK Saar-Ost und KK Saar-West, der Unabhängige Beauftragte der Bundesregierung und die unabhängige Ansprechstelle „help“ der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) und der Diakonie.

IV. Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung

Dieses von dem Presbyterium der Versöhnungskirchengemeinde beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird allen Mitarbeitenden der Versöhnungskirchengemeinde zur Kenntnisnahme, Beachtung und Umsetzung in ihrem Arbeitsbereich ausgehändigt. Der Begriff Mitarbeitende bezieht immer Pfarrerinnen und Pfarrer (sowie Kirchenbeamtinnen und –beamte) mit ein.

Das Schutzkonzept ist alle zwei Jahre zu überprüfen, evtl. zu aktualisieren und konzeptionell weiterzuentwickeln. Alle Änderungen sind durch das Presbyterium der Versöhnungskirchengemeinde zu beschließen. (*Anhang 16 Änderungsindex*)

Inhaltsverzeichnis Anhang	16
1. Glossar	17
2. Schutzkonzepte praktisch	18
3. Selbstverpflichtungserklärungen	19
4. Anforderungsschreiben Führungszeugnis für Mitarbeitende und ehrenamtlich Mitarbeitende	21
5. Merkblatt zur Gebührenbefreiung	24
6. Überblick Fortbildungsplan laut Rahmenschutzkonzept der EKIR	25
7. Adressen für Schulungsanfragen	26
8. Vertrauenspersonen, Melde-, Beschwerde- und Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt	27
9. Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt	29
10. Übersicht Interventionsleitfaden	31
11. Leitfaden Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	32
12. Rehabilitation zu Unrecht Beschuldigter und Betroffener	35
13. Aufarbeitungsstrategie	37
14. Beschwerdemanagement allgemein	38
15. Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche	39
16. Änderungsindex	42

Anhang 1 – Glossar

Grenzverletzungen, die weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen werden, verletzen im Einzelfall das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sind aber für eine Aufarbeitung im Gespräch geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

Bei **sexuellen Übergriffen** werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet. Diese geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt.

Die Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen. Bei sexuellen Übergriffen wird von Seiten der Kirchenkreise Saar-Ost, Saar-West und des Kirchenkreisverbandes An der Saar umgehend entsprechend dem Interventionsplan gehandelt.

Bei **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 174 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesen Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und diese bzw. dieser oft durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Anhang 2 – Schutzkonzepte praktisch 2021



[Link Schutzkonzepte praktisch 2021](#)

Anhang 3/1 – Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtung für die Arbeit und den Umgang mit Kindern und Jugendlichen in der Versöhnungskirchengemeinde Völklingen

(Name, Vorname)

Evangelische Jugendarbeit wird in der Beziehung zwischen Menschen und zu Gott gestaltet. Unsere Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und Würde von Kindern und Jugendlichen, gehen partnerschaftlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Selbstverpflichtung

1. Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sexuelle Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen und/oder zu wahren, in dem ihnen zugehört wird und sie als eigenständige Persönlichkeiten respektiert werden.
4. Ich verpflichte mich gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten aktiv Stellung zu beziehen.
5. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
6. Ich verpflichte mich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen.
7. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
8. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
9. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Angeboten und Aktivitäten der Kinder- und Jugendarbeit. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin wenden.
10. Ich nehme Teilnehmende bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung der Maßnahme und/oder an die oder den benannte(n) kompetente(n) Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner.
11. Ich bestätige, dass ich nicht wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftat verurteilt worden bin, auch ist kein diesbezügliches Verfahren gegen mich anhängig. Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber/den Träger der Maßnahme umgehend zu informieren, sobald ein derartiges Verfahren gegen mich eröffnet werden sollte.

Datum:

Unterschrift:

Anhang 3/2 – Selbstverpflichtungserklärung gegenüber Träger

Die Arbeit der Versöhnungskirchengemeinde Völklingen insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen. Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben:

1. Ich verpflichte mich, dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.

Datum:

Unterschrift:

Anhang 4 – Anforderungsschreiben Führungszeugnis für beruflich, nebenberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende

Briefkopf

Vorname Name

Straße

PLZ Ort

Erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens drei Jahren vorlegen.

Diese Verpflichtung ergibt sich für angestellte Mitarbeitende zusätzlich aus § 3 Absatz 5 BAT-KF.

Alternative 1

Aufgrund Ihrer Einstellung zum _____ wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Alternative 2

Aufgrund des Zeitablaufs von drei Jahren wird deshalb die Einsichtnahme in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis notwendig.

Wir bitten Sie um Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Meldebehörde unter Vorlage der als Anlage beigefügten Bescheinigung.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der Personalabteilung zur Einsichtnahme vorzulegen.

Die verauslagten Kosten für das erweiterte Führungszeugnis werden gegen Vorlage der Originalquittung erstattet.

Freundliche Grüße,

Bescheinigung

zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG

Die Versöhnungskirchengemeinde Völklingen beabsichtigt Frau / Herrn

....., geboren amin ...

wohnhaf in zumeinzustellen.

Frau/Herr ist Mitarbeiter/in des

.....und hat hier

letztmalig am ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens drei Jahren vorlegen.

Frau / Herrist aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke der Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an die/den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der – weiteren – Beschäftigung geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Bescheinigung

zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 BZRG für ehrenamtlich Mitarbeitende

Die Versöhnungskirchengemeinde Völklingen beabsichtigt Frau / Herrn
....., geboren amin ...

wohnhaft in zum als ehrenamtlichen
Mitarbeiter/als ehrenamtlich Mitarbeitende in Dienst zu nehmen.

Frau/Herr ist Mitarbeiter/in des
.....und hat hier

letztmalig am ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Gemäß § 5 Abs. 3 des Gewaltschutzgesetzes der Evangelischen Kirche im
Rheinland müssen Mitarbeitende bei Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis
nach § 30a BZRG in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in
regelmäßigen Abständen von längstens drei Jahren vorlegen.

Frau / Herrist aufgefordert,
ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG zum Zwecke der
Beschäftigung hier vorzulegen. Wir bitten um Ausstellung an
die/den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der – weiteren – Beschäftigung
geprüft werden kann.

Da die Tätigkeit ehrenamtlich erfolgt, bitten wir um Befreiung von der Gebühr für das
Führungszeugnis.

Mit freundlichen Grüßen

Anhang 5 – Merkblatt Gebührenbefreiung

Merkblatt zur Befreiung von der Gebühr für das Führungszeugnis gemäß § 12 JVKostO (Stand: 6. Juni 2012)

Die Erteilung eines Führungszeugnisses ist nach Nr. 803 der Anlage zu § 2 Abs. 1 des Gesetzes über Kosten im Bereich der Justizverwaltung – JVKostO – grundsätzlich gebührenpflichtig. Die Gebühr beträgt derzeit 13 € (Nr. 804 - Europäisches Führungszeugnis: 17 €) und wird bei Antragstellung von den Meldebehörden erhoben. Das Bundesamt für Justiz kann gemäß § 12 JVKostO ausnahmsweise, wenn dies mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen (Mittellosigkeit) oder sonst aus Billigkeitsgründen geboten erscheint (besonderer Verwendungszweck), die Gebühr ermäßigen oder von der Erhebung der Kosten absehen.

I. Mittellosigkeit

Mittellosigkeit wird vom Bundesamt stets angenommen bei Arbeitslosengeld-II-Beziehenden, Sozialhilfeempfängern oder Beziehern eines Kinderzuschlags nach § 6a Bundeskindergeld-gesetz. Personen, die Mittellosigkeit geltend machen und Nachweise darüber vorlegen, dass sie zu diesem Personenkreis gehören, müssen die Mittellosigkeit nicht im Einzelnen nachweisen.

Auch anderen Personen kann wegen Mittellosigkeit eine Gebührenbefreiung gewährt werden, wenn sie die Mittellosigkeit gegenüber der Meldebehörde nachweisen.

Bei Schülerinnen/Schülern, Studierenden, Auszubildenden ist Mittellosigkeit nicht grundsätzlich gegeben. Hier kommt es auf die Vermögensverhältnisse der betroffenen Person im Einzelfall und ggfs. auf die Vermögensverhältnisse möglicher Unterhaltsverpflichteter an.

Besonderer Verwendungszweck

Ein besonderer Verwendungszweck liegt regelmäßig vor, wenn ein Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen oder vergleichbaren Einrichtung benötigt wird.

Für eine hauptamtliche oder nebenamtliche berufliche Tätigkeit wird eine Gebührenbefreiung nicht gewährt, auch wenn diese im öffentlichen Interesse liegt und bei einer gemeinnützigen Einrichtung ausgeführt wird.

II.

In den Fällen, in denen ein Antrag auf Gebührenbefreiung gestellt wird, ist zunächst von der Erhebung der Gebühr abzusehen. Der Antrag auf Befreiung von der Gebühr ist von der Meldebehörde aufzunehmen und in den elektronisch an die Registerbehörde zu übermittelnden Antrag auf Erteilung des Führungszeugnisses aufzunehmen. Die Meldebehörde gibt bei Übermittlung des Antrags an, ob die Mittellosigkeit der antragstellenden Person oder der besondere Verwendungszweck bestätigt werden kann.

Im Interesse eines möglichst geringen Verwaltungsaufwands bei der Prüfung von Gebührenbefreiungsanträgen sollen die Anforderungen an den Nachweis der Mittellosigkeit möglichst gering gehalten werden. Wird die Gebührenbefreiung wegen des besonderen Verwendungszwecks beantragt, muss durch eine Bescheinigung der Einrichtung, für die die ehrenamtliche Tätigkeit erbracht wird, nachgewiesen werden, dass das Führungszeugnis für eine ehrenamtliche Tätigkeit benötigt wird. Der Verwendungszweck ist anzugeben.

Liegen die Voraussetzungen des Verzichts auf die Gebührenerhebung nach den Ausführungen zu I. nicht vor oder kann nicht bestätigt werden, dass die Voraussetzungen vorliegen, ist die Person, die einen Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses stellt, durch die Meldebehörde darauf hinzuweisen, dass ein Antrag auf Gebührenermäßigung bzw. -befreiung keine Erfolgsaussicht hat und durch die weitere Bearbeitung eines solchen Antrags die Erteilung des Führungszeugnisses erheblich verzögert werden kann. Der Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses ist einschließlich des Antrages auf Gebührenbefreiung zunächst weiterhin in Papierform an das Bundesamt für Justiz, Sachgebiet IV 31, 53094 Bonn, zur Entscheidung zu übersenden.

Anhang 6 –Überblick Fortbildungen nach Rahmenschutzkonzept der EKIR

Übersicht Fortbildungen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt: Wer muss welche Fortbildungen machen bzw. vorweisen?

Anlage zum Rahmenschutzkonzept der EKIR

Zielgruppen	Basis-Fortbildung	Intensiv-Fortbildung	Leitungsfortbildung
Berufs- und Beschäftigungsgruppen?	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende¹ mit sporadischem und kurzfristigem Kontakt zu Schutzbefohlenen <p>Freiwilligendienstleistende³, Hausmeister*innen, Küster*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Küchenkräfte, Hauswirtschaftskräfte, Mitarbeitende in der Haustechnik, Gemeindehelfer*innen, Kirchenmusiker*innen, Gärtner*innen, Praktikant*innen, Langzeitpraktikant*innen, Honorarkräfte, Dozent*innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende mit intensivem Kontakt zu Schutzbefohlenen Mitarbeitende mit regelmäßigem Kontakt zu Schutzbefohlenen <p>Gemeindepädagog*innen, Lehrer*innen, Erzieher*innen, Mitarbeitende in Einrichtungen für Schutzbefohlene (Kindertageseinrichtungen, Kinderkrippen, Offene Ganztagsangebote, Schule, stationäre Einrichtungen, Beratungsstellen usw.), Freiwilligendienstleistende, Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit, Mitarbeitende in der Arbeit mit Konfirmand*innen, Kirchenmusiker*innen, Langzeitpraktikant*innen, Ärzt*innen, Pflegepersonal, Betreuer*innen, Inklusionshelfer*innen, Gemeindehelfer*innen, Dozent*innen, Pfarre*innen, Seelsorger*innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Leitungsverantwortliche und deren Stellvertretungen <p>Superintendent*innen, Skriba, Presbyter*innen, Mitglieder im Kreissynodalvorstand, Pfarrer*innen, Fachreferent*innen, Leitungen von Einrichtungen/Ämtern/Werken/ Verbänden/ Vereinen</p>
Inhaltsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> Was ist sexualisierte Gewalt? eigene Rechte und Pflichten erweitertes Führungszeugnis Selbstverpflichtungserklärung Strategien von Täter*innen Umgang mit Betroffenen Nähe- und Distanzverhältnis Interventionsplan/ Notfallplan Wissen um die Ansprechpersonen 	<p>Basis-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung kindlicher und jugendlicher Sexualität Schutzkonzept Prävention ausführlich Intervention ausführlich Recht Seelsorge theologische Aspekte des christlichen Menschenbildes 	<p>Basis- und intensiv-Fortbildung plus</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitlinien und Präventionsordnung Personalführung und -auswahl Recht ausführlich individuelle und institutionelle Aufarbeitung und Rehabilitation

¹ Der Begriff Mitarbeitende umfasst alle Haupt- und Ehrenamtlichen sowie Menschen in Ausbildung und Praktikum und Honorarkräfte.

² Hier können nicht alle Berufs- und Beschäftigungsgruppen abschließend aufgezählt werden. Personen aus weiteren Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen unter Berücksichtigung der Einteilung der Zielgruppen von den Personalverantwortlichen eingeordnet werden.

³ Einige Berufs- und Beschäftigungsgruppen müssen je nach Tätigkeit vor Ort der Basis-Fortbildung oder der Intensiv-Fortbildung zugeordnet werden und stehen in der Tabelle daher sowohl unter Basis- als auch unter intensiv-Fortbildung.

Anhang 7 Adressen für Schulungsanfragen

für Kinder- und Jugendliche und - für Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit

Fachstelle für Ev. Jugendarbeit an der Saar (FEJAS)
Waldstr. 50
66113 Saarbrücken
Tel. 0681 41620274

- Für Mitarbeitende in anderen Arbeitsgebieten

Kirchenkreisverband An der Saar
Sauerwiesweg 1, 66117 Saarbrücken
Telefon: 0681 3870040
Telefax: 0681 3870047
E-Mail: kkverband.saar@ekir.de

Superintendentur Kirchenkreis Saar-Ost
Goethestraße 29+31, 66538 Neunkirchen
Telefon: 06821 8692912
Telefax: 06821 8692911
E-Mail: superintendentur.saar-ost@ekir.de

Superintendentur Kirchenkreis Saar-West
Sauerwiesweg 1, 66117 Saarbrücken
Telefon: 0681 3870044
Telefax: 0681 3870047
E-Mail: superintendentur.saar-west@ekir.de

Evangelische Familienbildungsstätte
Mainzer Str. 269, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0681 61348
Telefax: 0681 61340
E-Mail: fambild-sb@dwsaar.de

Evangelische Akademie im Saarland
Ludweiler Str. 60, 66333 Völklingen
Tel.: 06898 169622
Fax: 06898 169632
E-Mail: buero@eva-a.de

Anhang 8 – Vertrauenspersonen, Melde- und Beschwerde und Beratungsstellen bei sexualisierter Gewalt

<p>Für alle Mitarbeitenden der Versöhnungskirchengemeinde sind die Vertrauenspersonen eine erste Ansprechperson. Bitte zögern Sie nicht, im Falle eines Verdachts mit diesen Kontakt aufzunehmen. Sie kennen Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten und beraten sie.</p>	
<p>Vertrauenspersonen:</p>	
<p>0681-94778327 (Anrufbeantworter) Hinterlassen Sie eine Nachricht, wir rufen innerhalb von 24 Stunden zurück.</p> <p>Mail: helfen-handeln@evks.de</p> <p>Geschulte Vertrauenspersonen beraten Sie vertraulich.</p>	
<p>Interventionsteam Saar West: Superintendent/Stellvertreter*in Öffentlichkeitsbeauftragte*r Psycholog*in Krankenhausseelsorger*in Gefängnisseelsorger*in Sowie zusätzlich vom Kreissynodalvorstand eingesetzte Personen nach Bedarf</p>	<p>Interventionsteam Saar Ost: ein Mitglied des Kreissynodalvorstands ein*e Jugendbildungsreferent*in der FEJAS die in den Regionen des Kirchenkreises tätig ist. einer Pfarrerin / einem Pfarrer ein gem. § 8a SGB VIII erfahrene Fachkraft Öffentlichkeitsbeauftragte*r</p>
<p>Eine Beratung kann selbstverständlich auch bei der landeskirchlichen Ansprechstelle in Anspruch genommen werden</p>	
<p>Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung Ansprechpartnerin für Betroffene, Prävention und Intervention</p>	
<p>Claudia Paul Graf-Recke-Str. 209a 40237 Düsseldorf</p>	<p>Tel: 0211-3610312 E-Mail: claudia.paul@ekir.de</p>
<p>Psychologische Leitung und Prävention</p>	
<p>Dr. Juliane Arnold Graf-Recke-Straße 209a, 40237 Düsseldorf,</p>	<p>Tel: 0211-3610-300 E-Mail: juliane.arnold@ekir.de</p>
<p>Ermittelnde Juristin im Landeskirchenamt:</p>	
<p>Iris Döring</p>	<p>Tel: 0211-4562-283 E-Mail: iris.doering@ekir.de</p>
<p>Eine Meldung kann auch bei der unabhängigen Anlaufstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie vorgenommen werden:</p>	
<p>Zentrale Anlaufstelle Help</p>	<p>Tel: 0800-5040112 E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help</p>
<p>Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs Deutschland</p>	
<p>Telefonische Anlaufstelle 0800- 2255530</p>	<p>www. hilfeportal-missbrauch.de</p>

Beratungsstellen im Saarland: Sexuelle Gewalt	
Beratungszentrum Kinderschutz	Tel: 0681-93652-75 E-Mail: kd-saarbruecken@sos-kinderdorf.de
"Nele" Verein gegen sexuelle Ausbeutung von Mädchen e.V. Dudweilerstr. 80 66111 Saarbrücken	Tel: 0681- 32058 oder 0681 – 32043 E-Mail: nele-sb@t-online.de
Phoenix - gegen sexuelle Ausbeutung von Jungen Dudweilerstr. 80 66111 Saarbrücken	Tel: 0681 - 7619685 Fax: 0681 – 7619686 phoenix@lvsaarland.awo.org
Neue Wege Rückfallhilfe für sexuell übergriffige Minderjährige	Tel: 0681 – 7559498 E-Mail: hc-neuewege@web.de
Erste Anlaufstellen bei den Kreisjugendämtern	
Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken Europaallee 66113 Saarbrücken	Tel: 0681 506-5555 E-Mail: Jugendamt@rvsbr.de
Kreisjugendamt Neunkirchen Saarbrückerstr. 1 66538 Neunkirchen	Tel: 06824 – 90677300, 7325 E-Mail: jugendarbeit@landkreis-neunkirchen.de
Kreisjugendamt Sankt Wendel Mommstr. 21-31 66606 St. Wendel	Tel: 06851 / 801-5101 E-Mail: kreisjugendamt@lkwnd.de
Kreisjugendamt Saarlouis (Sozialer Dienst): Professor-Notton-Str. 24 · 66740 Saarlouis	Telefon: 06831/444-555 E-Mail: amt51@kreis-saarlouis.de ,
Dienststellen der Polizei www.missbrauch-verhindern.de	
Führungs- und Lagezentrale im Landespolizeipräsidium LPP 10 Mainzer Str. 136 66111 Saarbrücken	Tel: 0681 5633
Kriminaldauerdienst Landespolizeipräsidium LPP 212 Graf-Johann-Straße 25-29 66121 Saarbrücken	Tel: 0681/962-2133
Fachdienststelle für Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung Landespolizeipräsidium LPP 213.1 Mainzer Str. 136 66111 Saarbrücken	Tel: 0681/962-2170 E-Mail: lpp213@polizei.slpol.de

Anhang 9 – Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Was ist zu tun, wenn jemand einen Verdacht auf sexuelle Gewalt hat oder ein Kind oder Jugendliche sich einer Gruppenleiterin oder einem Gruppenleiter anvertrauen? Auch wenn es schwerfällt, für alle Verdachtsfälle lautet die oberste Regel: Ruhe bewahren!

„Ich habe ein komisches Gefühl - ich vermute Etwas.“ und „ein Opfer hat sich mir mitgeteilt.“

Bei vager Vermutung und wenn ein Kind oder Jugendliche von sexuellen Grenzverletzungen und/oder sexueller Gewalt berichtet, ist es wichtig, vorsichtig und planvoll zu handeln.

Wichtig ist:

- Ruhe bewahren, unüberlegte Schritte können zu einer weiteren Traumatisierung des betroffenen Kindes oder der/des betroffenen Jugendlichen führen
- Dem Kind oder Jugendlichen aufmerksam zuhören, ermutigen und beruhigen sowie den weiteren Prozess nicht ohne Einverständnis des Kindes/Jugendlichen in Gang setzen
- Davon ausgehen, dass das Kind oder die/der Jugendliche die Wahrheit sagt
- Dem Kind oder Jugendlichen für das Vertrauen danken
- Nichts versprechen, was nicht eingehalten werden kann (z.B. versprechen, dass niemand etwas von diesem Gespräch erfährt)
- Dem Kind mitteilen, dass es wichtig ist, selbst erst einmal Rat zu suchen
- Das weitere Vorgehen mit dem Kind abstimmen, Nachfragen, was konkret getan werden könnte
- Dem Kind oder der/dem Jugendlichen anbieten, dass sie/er jederzeit wieder zum Gespräch kommen darf
- Gesprächsverlauf dokumentieren, eigene Interpretationen vermeiden
- Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson
- Gegebenenfalls Kontaktaufnahme zu einer Fachberatungsstelle, um sich selbst beraten zu lassen
- Auf keinen Fall gegen den Willen des Mädchens oder des Jungen die Eltern informieren
- Auf keinen Fall den vermuteten Täter oder die vermutete Täterin informieren
- Eigene Grenzen erkennen und akzeptieren

WICHTIG!

Im Mitteilungsfall ist das Schwierigste überhaupt, zu akzeptieren und auszuhalten, dass die Einleitung der notwendigen Hilfe Zeit braucht. In dieser Zeit ist damit zu rechnen, dass die Gewalt gegen das Kind oder die/den Jugendlichen weitergeht.

„Hilfe, wir haben einen Täter oder eine Täterin unter den eigenen Mitarbeitenden.“

Ziel muss es sein, auf jeden Fall die Übergriffe zu beenden, ohne in einen vorschnellen Aktionismus zu verfallen.

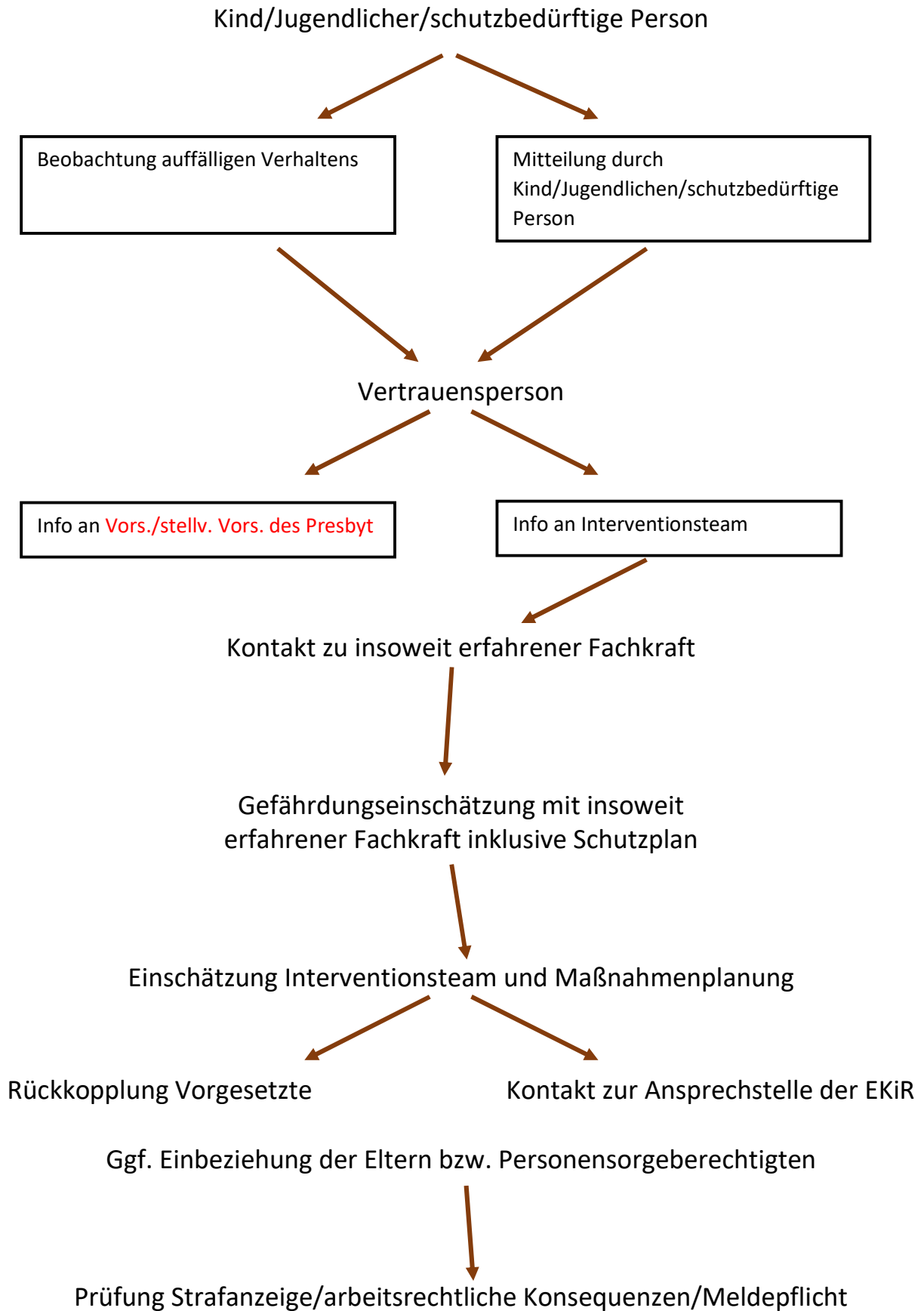
Der Verdacht auf Ausübung sexueller Gewalt ist eine sehr weitreichende Beschuldigung und kann für den Verdächtigten/die Verdächtige schwerwiegende Konsequenzen haben. Deshalb ist mit allen Informationen sehr vertraulich umzugehen.

Folgende Schritte sind notwendig:

- Ruhe bewahren
- Analysieren, woher der Verdacht kommt
- Beobachtungen genau dokumentieren
- Sehr vertrauliches Umgehen mit allen Informationen
- Den Verdacht nicht unter den Mitarbeitenden verbreiten
- Sofortige Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson

Alle weiteren Schritte werden von den Leitungsgremien eingeleitet.

Anhang 10 – Übersicht Interventionsleitfaden



Anhang 11 – Leitfaden für Vorsitzende und Mitarbeitende der Leitungsgremien – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

1. Allgemeine Hinweise

Ein professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit sowie gegebenenfalls den Medien ist bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt von großer Bedeutung. Gerade im Krisenfall ist entscheidend, dass die Institution Kirche ihren Willen zu Transparenz und Aufklärung deutlich zeigt. Wer verantwortungsbewusst kommuniziert, trägt dazu bei, dass in die Kirche gesetzte Vertrauen zu bewahren bzw. nicht unnötig Schaden nehmen zu lassen. Auch wenn sich Vorwürfe später als unberechtigt herausstellen, kann durch unprofessionelle Kommunikation viel öffentliches Vertrauen verloren gehen. Wer auch nur den Anschein von Vertuschung erweckt, höhlt das Vertrauen in die Institution Kirche aus.

Das bedeutet bei Vorfällen im Kinderschutz: Nicht abwarten! Sobald ein Verdachtsfall auftritt, empfiehlt es sich, das Öffentlichkeitsreferat hinzuzuziehen, um das weitere Vorgehen zu beraten. Das hat nicht zur Folge, dass automatisch aktive Maßnahmen der Pressearbeit ergriffen werden. Entscheidend ist, dass die interne Abstimmung so frühzeitig wie möglich beginnt.

Auf die Verantwortlichen eines Anstellungsträgers (Vorsitzende/r eines Presbyteriums, Einrichtungsleitungen) kommen im Krisenfall zahlreiche Aufgaben in kurzer Zeit zu. Fachkundige Unterstützung durch das Öffentlichkeitsreferat sorgt für Entlastung an einer entscheidenden Stelle.

Es ist frühzeitig zu vereinbaren, wer ggfs. Presseanfragen übernimmt. Medienvertreter*innen können eine Vielzahl von Personen um Auskunft anfragen. Unkoordinierte Antworten tragen nicht zu einer souveränen Außendarstellung bei. Alle Akteur*innen verweisen bei Presseanfragen an die beauftragte Person. Mit den Mitarbeitenden der betroffenen Einrichtung / des betroffenen Arbeitsbereichs ist zu klären, dass ausschließlich dafür benannte Personen sich gegenüber Medien äußern. Für alle anderen Mitarbeitenden gilt die Schweigepflicht, der sie bei ihrer Einstellung schriftlich zugestimmt haben.

Wenn Pressearbeit an eine Person delegiert wird, muss der / die Verantwortliche des Anstellungsträgers den / die Presse-Ansprechpartner*in jederzeit mit dem umfassenden Kenntnisstand versorgen. Die Pressearbeit geschieht in enger Abstimmung mit dem/der Presbyteriumsvorsitzende*n und dem Superintendenten bzw. der Superintendentin.

Für alle Pfarrerinnen und Pfarrer ist die Landeskirche der Anstellungsträger. Das bedeutet, dass die Federführung bzgl. der Kommunikationsaufgaben in der

Pressestelle der EKIR liegt. Natürlich kann auch in anderen Fällen die Unterstützung der EKIR-Pressestelle angefragt werden.

Bei einem Verdachtsfall ist situativ zu entscheiden, ob / in welcher Form Pressearbeit geschieht. In die Entscheidung sind folgende Erwägungen einzubeziehen: Wie sehr ist der Verdacht schon erhärtet, welche gesicherten Fakten gibt es? Ist der Verdachtsfall schon einem größeren Kreis von Menschen bekannt? Sind Konsequenzen (wie etwa die Beurlaubung eines Mitarbeitenden) öffentlich wahrnehmbar?

Bei einem konkreten Verdachtsfall wird die Presse nicht warten, ob sich der Anstellungsträger von selber äußert, sondern eigeninitiativ Anfragen an die kirchlichen Akteure richten. Pauschal Antworten zu verweigern, ist keine geeignete Strategie. So wird die kommunikationsverweigernde Stelle den beruflichen Ehrgeiz der recherchierenden Journalisten wecken.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und möglichen Opfern sind jederzeit zu wahren. Die beteiligten Personen werden, soweit möglich, nicht identifizierbar dargestellt. Solange es sich um einen Verdachtsfall handelt, gilt immer die Unschuldsvermutung für den / die Beschuldigte/n. Fälschlich erhobene und veröffentlichte Vorwürfe sind für den / die Beschuldigte/n nachhaltig belastend. Das bedeutet für die Außendarstellung: Es werden gesicherte Tatsachen mitgeteilt, keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.

Bei Presseanfragen gilt: sich ausreichend Zeit nehmen, um die Faktenlage zu recherchieren.

Eigene Statements gegenüber der Presse sollten:

- transparent sein (d.h. Fakten, soweit bekannt, vollständig darstellen, Fehler einräumen, Salami-Taktik vergiftet jedes Vertrauen)
- empathisch gegenüber möglichen Opfern sein und die eigene Verantwortung anerkennen
- eine Perspektive eröffnen. Wie ist das weitere Vorgehen? Wenn weitere Informationen (zu einem bestimmten Zeitpunkt) angekündigt werden, ist dieses Versprechen auch zu halten. Es kann sinnvoll sein, darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden, und auf die bestehende Schutzkonzeption zu verweisen. Ggfs. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.

Interne und externe Kommunikation müssen zusammen gedacht werden. „Intern vor extern“ ist die Maxime (wenn es auf schnelle Reaktionen ankommt, kann davon abgewichen werden). Zum Beispiel: Eltern sollten von der Beurlaubung eines

Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin möglichst nicht erst aus der Zeitung erfahren. Das Krisenteam des Anstellungsträgers sollte frühzeitig bestimmen, wer die Kommunikation mit den Mitarbeitenden übernimmt.

Der kirchliche Anstellungsträger wird im Fall einer möglichen Kindesschutzverletzung kein alleiniger Kommunikator sein. Mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft, ...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.

Kommuniziert wird über den Vorfall auch nicht-öffentlich und informell. (WhatsApp Gruppen von Eltern können sehr schnell sein). Es ist sinnvoll, die Onlinekommunikation über das Thema im Blick zu halten (Facebookseiten und -gruppen, Kommentarspalten der Lokalpresse, ...). In Gänze wird das nicht gelingen. Dennoch kann es sinnvoll sein, konkrete falsche Tatsachenbehauptungen richtigzustellen, ehe sie weitere Verbreitung finden. Wichtig hier: maßvolle Dosierung und Konzentration auf Fakten.

Anhang 12 – Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter und betroffener Personen

„Wiederherstellung der verletzen Ehre und Wiedereinsetzung in frühere Rechte“

Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person und die zukünftige Zusammenarbeit im Kirchenkreis und in der Gemeinde. Aus diesem Grund sieht das Schutzkonzept der Versöhnungskirchende eine sehr sorgfältige Rehabilitation unter Beachtung des Persönlichkeitsrechtes eines*r fälschlich Beschuldigten vor. Deshalb ist es geboten, die Rehabilitation unverzüglich mit der gleichen Sorgfalt und Intensität zu betreiben wie die Überprüfung des Verdachts: *Eine zu Unrecht beschuldigte Person hat ein Recht auf vollständige Rehabilitation!*

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufes der fälschlich verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des Kirchenkreises oder der Kirchengemeinde.
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Kinder und Jugendliche

Die Versöhnungskirchengemeinde leitet in Zusammenarbeit mit dem Kirchenkreis Saar-West das Rehabilitationsverfahren ein, wenn feststeht, dass ein Mitarbeitende*r (ehrenamtlich, Hauptamtlich, Honorar etc.) zu Unrecht einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches oder einer anderen sexualbezogenen Straftat verdächtigt oder beschuldigt worden ist. Sie beauftragt die zuständige Leitung mit der Bildung eines „Rehabilitationsteams“

Die Versöhnungskirchengemeinde und der Superintendent/die Superintendentin beauftragen ein Interventionsteam mit der Planung und Durchführung des Rehabilitationsverfahrens. Die Verantwortung für das weitere Rehabilitationsverfahren liegt daher bei diesem Interventionsteam.

Das Rehabilitationsteam plant das Verfahren. An der Planung werden beteiligt:

- 1MAV (Mitarbeiter*in)
- 1Pfarrvertretung (Pfarrer*in)
- Fachstelle (EA in der Jugendarbeit)

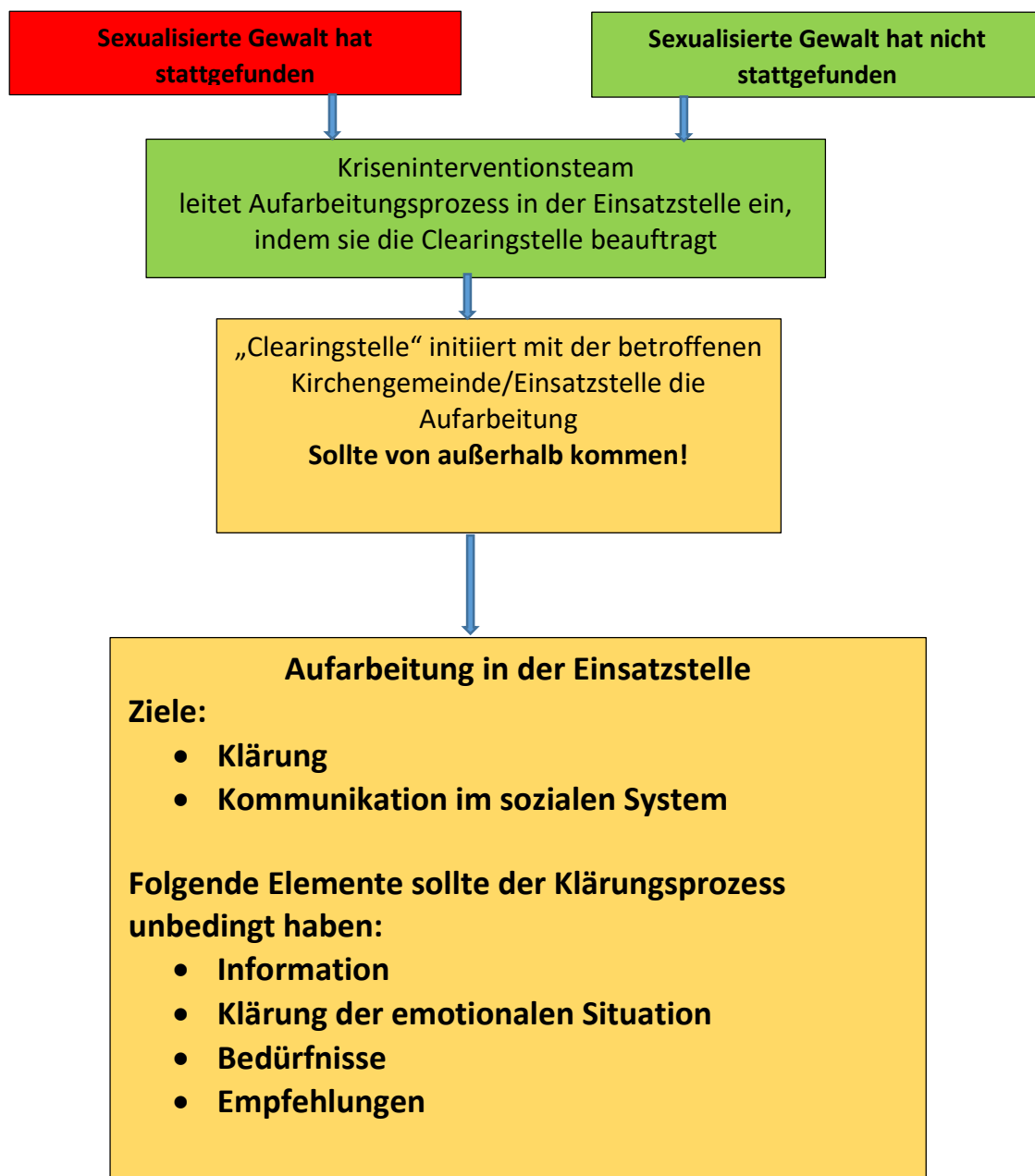
- Vertrauensperson des Beschuldigten (andere EA)
- aej Jugendverband (EA in der Fachstelle)
- gegebenenfalls der/die Betroffene/n

Bei der Aufstellung des Rehabilitationsplans sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Alle Schritte und Maßnahmen sind mit der betroffenen Person im Vorhinein abzustimmen.
- Der ausgeräumte Verdacht bzw. die Falschbeschuldigung gelten arbeitsrechtlich als nie aufgekommen und dürfen insofern auch in keiner Dokumentation erwähnt werden.
- Alle diesbezüglichen Vorgänge und alle bis dahin angefertigte Dokumentationen sind zu vernichten. Es werden keine Unterlagen in die Personalakte aufgenommen.
- Alle Personen die mit dem Verdachtsfall befasst waren, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Alle Personen und Gremien, die von dem Verdachtsfall Kenntnis hatten, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Alle Einzelpersonen und Arbeitsbereiche, die von dem Verdachtsfall Kenntnis hatten, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Falls der Verdachtsfall in der Öffentlichkeit bekannt wurde, ist die Öffentlichkeit durch eine öffentliche Stellungnahme der Leitung darüber zu informieren, dass der Verdachtsfall ausgeräumt ist.
- Die fälschlich Beschuldigte/der fälschlich Beschuldigte gibt gegenüber dem Superintendenten ihre/seine Zustimmung zur geplanten Vorgehensweise.

Anhang 13 – Aufarbeitungsstrategie

Sexualisierte Gewalt, sowie schon der Verdachtsfall in den eigenen Reihen, wird oftmals als sehr beschämend erlebt. Wir können daher von einem nicht zu unterschätzenden Befangenheitsrisiko ausgehen. Persönliche und fachliche Verwicklungen sind nicht auszuschließen. Dies gilt auch, wenn sich herausstellt, dass ein*e Mitarbeitende*r fälschlich beschuldigt wurde. Im Sinne der Fürsorgepflicht für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende, einzelne Teams sowie auch Führungskräfte, ist eine nachhaltige Aufarbeitung und das Aufzeigen notwendiger Unterstützungsmaßnahmen unerlässlich. Eine nachhaltige Aufarbeitung setzt die Bereitschaft der aktiven Mitarbeit von allen Mitarbeitenden voraus. Dabei gilt auch, dass sie sich mit den Gelegenheitsstrukturen für sexuelle Gewalt in ihrem Einsatzgebiet auseinandersetzen.



Anhang 14 – Beschwerdemanagement allgemein

Bei Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es auch immer mal wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen empfiehlt sich ein verbindlich geregelter Ablauf für Beschwerden, wohl wissend, dass auch evangelische Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt sind die Vertrauenspersonen des Kirchenkreisverbandes an der Saar Ansprechpartner und das Vorgehen richtet sich nach dem Interventionsleitfaden des Kirchenkreises.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

1. Die Leitung eines Amtes oder einer Einrichtung oder die*der Vorsitzende der Leitung bzw. deren Stellvertretung nehmen mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch, oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber die Leitung.
2. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem*der Beschwerdeführer*in den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem*der Beschwerdeführer*in, dass sie mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden darüber sprechen wird und bietet dem*der Beschwerdeführer*in Rückmeldung darüber an.
3. Die Leitung informiert die/den entsprechende*n Mitarbeitende*n über die Beschwerde, hört sich deren bzw. dessen Sicht an und bespricht mit der*dem entsprechenden Mitarbeitenden das weitere Vorgehen. Bei schriftlicher Beschwerde erhält die*der entsprechende Mitarbeitende eine Kopie.
4. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitervertretung und der Trägervertretung zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
5. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in.
6. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den*die Mitarbeiter*in.

Anhang 15 – Beschwerdemanagement für Kinder und Jugendliche

Das Beschwerdemanagement ist eine der tragenden Säulen für die Umsetzung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden Beschwerden von Kindern und Jugendlichen als Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit betrachtet. Außerdem werden Kinder und Jugendliche dazu ermutigt, ihre Wahrnehmung der Situation zu schildern und sich zu äußern, wenn sie eine Grenzverletzung erleben.

Ein Kind oder ein*e Jugendliche*r wird wegen einer Beschwerde niemals benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Art und Weise unter Druck gesetzt. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Beschwerden von Kindern und Jugendlichen, ernsthaft aufzunehmen, zu prüfen und sich auf entsprechende Änderungsmöglichkeiten einzulassen.

Gute Erreichbarkeit, umfassende Information, Interesse, Aufmerksamkeit, Verständnis, eine alters- und entwicklungsangemessene Sprache sowie eine schnelle Reaktion sind wesentliche Aspekte des Beschwerdemanagements für Kinder und Jugendliche. Möglichkeiten zur Beschwerde sind das Gespräch zwischen dem Kind bzw. Jugendlichen und den betreffenden Mitarbeitenden, einem oder einer anderen Mitarbeitenden, einer von ihm selbst gewählten Person, oder einer benannten zuständigen Person sowie sonstige schriftliche Rückmeldungen in jeder Form.

Beschwerden können persönlich, anonym oder als Gruppe vorgetragen werden.

Beschwerde aufnehmen:

Die Aufnahme der Beschwerde erfolgt durch die Person, an die das Kind oder der bzw. die Jugendliche sich gewandt hat. Die Zuständigkeit für die jeweilige Beschwerdebearbeitung innerhalb der Einrichtung wird geklärt.

- Für das Gespräch wird ein störungsfreier Raum gesucht und ausreichend Zeit eingeräumt.
- Dabei wird durch aktives Zuhören und offenes Fragen die Beschwerde möglichst genau erfasst und ernst genommen.
- Dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen wird für seine bzw. ihre Offenheit gedankt.
- Gemeinsam mit dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen werden Lösungsmöglichkeiten, die es bzw. ihn oder sie entlasten können, überlegt und sofort oder in weiteren Gesprächen abgesprochen.
- Bei Schritten, die das Kind oder der bzw. die Jugendliche selbst zur Lösung unternehmen kann, wird ihm bzw. ihr nach Wunsch und bei Bedarf Unterstützung gegeben.

- Schritte, die im Verantwortungsbereich der Erwachsenen liegen, werden dem Kind oder dem bzw. der Jugendlichen gegenüber eindeutig so benannt. In solchen Fällen übernimmt die angesprochene Person das weitere Vorgehen, einschließlich der Weiterleitung der Beschwerde in Absprache und mit Information des Kindes oder des bzw. der Jugendlichen soweit möglich.
- Bei Anzeichen sexualisierter Gewalt oder anderen Formen von Kindeswohlgefährdung muss sofort zum Wohl des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen gemäß Interventionsleitfaden gehandelt werden. Die angesprochene Person ist zur Weiterleitung an die Vertrauensperson verpflichtet. Die Verantwortung für das weitere Vorgehen liegt bei der fallführenden Fachkraft und deren Vorgesetzten bzw. Vorgesetzter.
- In Absprache mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen und bei Fällen sexualisierter Gewalt nach Rücksprache mit dem Interventionsteam werden die Personensorgeberechtigten über die Beschwerde informiert und auch mit ihnen das weitere Vorgehen abgesprochen.
- Möchte das Kind oder der bzw. die Jugendliche nicht mit der Person, die es zuerst aufgesucht hat, weitersprechen, so wird mit ihm bzw. ihr nach einer Person gesucht, der es vertrauen kann.

Beschwerden zu Interaktionen:

- Betrifft die Beschwerde eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Kind bzw. Jugendlichen, ohne dass eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, so ist gemeinsam mit dem Kind oder der bzw. dem Jugendlichen abzuwägen, ob er bzw. sie selbst, ggf. unter Hinzuziehung einer Vermittlungsperson, mit der betreffenden Person sprechen kann.
- Ist dies nicht möglich, kann die Beschwerde aufnehmende Person mit der bzw. dem Betreffenden, eventuell auch unter Anonymisierung des Beschwerdeführenden Kindes oder der bzw. des Jugendlichen, sprechen.

Beschwerden zu Gestaltung und organisatorischen Abläufen:

- Beschwerdet sich ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche über organisatorische Abläufe oder die Gestaltung des Angebots, so sind dessen bzw. deren Vorschläge aufzunehmen, an die bzw. den zuständigen Mitarbeitenden weiterzugeben und ggf. in Veränderungen einfließen zu lassen.
- Betreffen die angesprochenen Inhalte auch andere Kinder oder Jugendliche, so werden auch deren Beschwerden und Vorschläge erfasst und einbezogen. Das Vorgehen der Bearbeitung von Beschwerden ist zeitlich und inhaltlich stets transparent zu halten. Änderungen im Bearbeitungsablauf müssen den Betreffenden mitgeteilt werden.

- Lösungen und Antworten werden den Beteiligten von der aufnehmenden Person oder gegebenenfalls von der Leitung mitgeteilt. Dabei müssen Entscheidungen und Vorgehensweisen nachvollziehbar erklärt werden. Sind die Beschwerdeführenden nicht einverstanden, werden weitere Lösungen gesucht.
- Die Umsetzung der gefundenen Lösung und die Zufriedenheit des Kindes oder der bzw. des Jugendlichen und ggf. der Personensorgeberechtigten wird unmittelbar nach der Veränderung und zu einem weiteren, späteren Zeitpunkt erfragt, auch wenn die Beschwerde erledigt scheint.
- Bezüglich schriftlich abgegebener Beschwerden ist entsprechend vorzugehen. Hat das Kind oder der bzw. die Jugendliche seinen bzw. ihren Namen bekannt gegeben, so wird von der für die Beschwerde zuständigen Person ein Gespräch mit ihm bzw. ihr geführt, sofern er bzw. sie zustimmt.

Anonymen Beschwerden wird ebenfalls nachgegangen.

Anhang 16 – Änderungsindex

Änderungs- datum	Änderungs- stelle	Was wurde geändert	durch