

Prävention sexualisierter Gewalt

Rahmen-Schutzkonzept
des eeb Nordrhein e.V.

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|------------|---|----|
| 1 | <i>Vorbemerkung</i> | 4 |
| 2 | Rahmenschutzkonzept für die Einrichtungen des eeb Nordrhein e. V. | 4 |
| 2.1 | Unsere Grundhaltung | 4 |
| 2.2 | Sexualisierte Gewalt | 5 |
| 2.2.1 | Abstufungen sexualisierter Gewalt | 5 |
| 2.2.2 | Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum | 6 |
| 2.2.3 | Täter*innenstrategien | 6 |
| 2.3 | Potential- und Risikoanalyse | 7 |
| 2.4 | Verhaltenskodex | 7 |
| 3 | Schutzkonzept für die Geschäfts- und Studienstelle des eeb Nordrhein e. V. | 8 |
| 3.1 | Organigramm | 8 |
| 3.2 | Beschwerdemanagement | 8 |
| 3.3 | Potential- und Risikoanalyse | 9 |
| 3.4 | Prävention | 9 |
| 3.4.1 | Kultur der Achtsamkeit | 9 |
| 3.4.2 | Bewerbungsverfahren | 9 |
| 3.4.3 | Selbstverpflichtungserklärung | 9 |
| 3.4.4 | Abstinenz- und Abstandgebot | 9 |
| 3.4.5 | Führungszeugnis | 9 |
| 3.4.6 | Schulungen | 10 |
| 3.5 | Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt | 10 |
| 3.5.1 | Verantwortliche Stelle | 10 |
| 3.5.2 | Vertrauenspersonen | 10 |
| 3.5.3 | Interventionsteam | 11 |
| 3.5.4 | Interventionsplan | 11 |
| 3.6 | Leitfaden Krisenkommunikation | 12 |

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| 3.7 | Meldepflicht | 13 |
| 3.7.1 | Meldestelle | 13 |
| 3.7.2 | Ansprechstelle | 14 |
| 3.8 | Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten | 14 |
| 3.8.1 | Aufarbeitung | 14 |
| 3.8.2 | Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde | 15 |
| 3.8.3 | Rehabilitierung von falsch Beschuldigten | 15 |
| 3.8.4 | Rehabilitierung von direkt oder indirekt betroffenen Personen | 16 |
| 3.9 | Evaluation und Monitoring | 16 |
| Anhang | | 17 |
| Potential- und Risikoanalyse | | 17 |
| 1. | Arbeitsfelder | 17 |
| 2. | Räumlichkeiten | 18 |
| 3. | Personalverantwortung / Strukturen | 21 |
| 4. | Konzept | 22 |
| 5. | Zugänglichkeit der Informationen | 23 |
| 6. | weitere Risiken | 24 |
| Selbstverpflichtungserklärung | | 25 |
| Führungszeugnis | | 26 |
| 1. | Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen | 26 |
| 2. | Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen | 27 |
| Schulungskonzept | | 30 |

1 Vorbemerkung

Der eeb Nordrhein e. V. betreibt eine Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung und vier Familienbildungsstätten in Nordrhein-Westfalen. Zur Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung gehören neben der Geschäfts- und Studienstelle in Düsseldorf 14 Zweigstellen in den nordrheinischen Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Mit diesem Rahmenschutzkonzept nimmt der eeb Nordrhein e. V. seine Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt in seinen Einrichtungen wahr. Die Prävention anderer Formen von Gewalt nehmen wir ebenfalls ernst. In unseren Einrichtungen und bei unseren Veranstaltungen dulden wir keinen Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen. Wir verpflichten uns zu besonderer und verstärkter Aufmerksamkeit für Betroffene und zur konsequenten Einnahme ihrer Perspektive.

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes beschränken wir uns vorrangig auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen und anderen Erwachsenen vor Formen sexualisierter Gewalt in unseren eigenen Einrichtungen und bei unseren eigenen Veranstaltungen. Wir fördern und unterstützen darüber hinaus eine weitergehende Sensibilisierung für solche Formen von Gewalt, auch wenn sie außerhalb unseres hier beschriebenen Kontextes begangen worden sind.

2 Rahmenschutzkonzept für die Einrichtungen des eeb Nordrhein e. V.

2.1 Unsere Grundhaltung

In den Einrichtungen des eeb Nordrhein e. V. werden Menschen in verschiedenen Lebensphasen weitergebildet, begleitet und unterstützt, ihre Fähigkeiten zu entdecken, ihr Leben mit Sinn und Verantwortung zu gestalten, sich selbst und Gott zu erfahren. Grundlage unserer Arbeit ist die Überzeugung, dass jeder Mensch einzigartig ist und dass keinem Menschen vorsätzlich Leid angetan werden darf. Diese basiert auf unserer christlichen und gesellschaftlichen Wertevorstellung sowie dem Grundgesetz.

Wir tolerieren keine Form von sexualisierter Gewalt. Wir beziehen klar Position und nehmen unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr.

Unsere Arbeit ist von Respekt, Achtsamkeit und Vertrauen geprägt. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde jedes einzelnen Menschen, unabhängig von geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Herkunft und Religion, Alter und persönlichen Fähigkeiten. Wir achten die individuellen Grenzen von Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen.

Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Schutzbefohlene) haben ein besonderes Recht auf Schutz vor allen Formen sexualisierter Gewalt innerhalb des eeb Nordrhein e. V. und seiner Einrichtungen. Sie haben auch ein Recht, vor anderen Formen von Gewalt geschützt zu werden. Wir wollen, dass Schutzbefohlene auf der Grundlage dieses Schutzkonzeptes umfassender Schutz zuteil wird, insbesondere auch dort, wo individuelle und strukturelle Handlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Wir wollen, dass alle Menschen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, wirkungsvoll Hilfe erhalten.

Klare Verhaltensregeln sichern respektvollen Umgang und ein fachliches Verhältnis. Die Regeln dieses Schutzkonzeptes können zur Überwindung der Sprachlosigkeit und der Unsicherheit im Umgang mit sexualisierter Gewalt beitragen.

2.2 Sexualisierte Gewalt

Dieses Schutzkonzept orientiert sich an dem Begriff der sexualisierten Gewalt, den die Evangelische Kirche Deutschlands verwendet.¹ Sexualisierte Gewalt findet immer in einem Kontext von Machtausübung und Machtmissbrauch statt; in der Regel besteht ein Machtgefälle.

2.2.1 Abstufungen sexualisierter Gewalt

Für sexualisierte Gewalt können verschiedene Abstufungen unterschieden werden: Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen.

• Grenzverletzungen

Grenzverletzungen werden definiert als Verhaltensweisen, die die persönlichen Grenzen gegenüber Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen und anderen Erwachsenen missachten. Grenzverletzungen können unbewusst und zufällig verübt werden, entstehen aus fachlichen oder persönlichen Unzulänglichkeiten oder resultieren aus einer „Kultur der Grenzverletzungen“.

• Sexuelle Übergriffe

Sexuelle Übergriffe sind nicht unbewusst oder zufällig, sie geschehen immer absichtlich. Sie sind Ausdruck eines mangelnden Respektes vor dem Gegenüber. Übergriffigkeit ist eine Missachtung bestehender gesellschaftlicher Normen und Regelungen sowie fachlicher Standards. Sexuelle oder psychische Übergriffe werden auch zur strategischen Vorbereitung sexualisierter Gewalttaten eingesetzt.

• Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist in verschiedenen Formen und Abstufungen mit und ohne Körperkontakt strafrechtlich relevant.

Es wird unterschieden zwischen:

„Hands off“

z. B. Beleidigungen, altersunangemessene Gespräche über Sexualität, zugänglich machen von Pornografie, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person zur Selbstbefriedigung, Veranlassung einer unterstützungsbedürftigen Person eine dritte Person zu berühren, Cyber-Sexualität.

„Hands on“

z. B. körperliche Handlungen an Schutzbefohlenen, wie erotisch motiviertes Küssen, oraler, vaginaler, analer Sexualverkehr, pornografische Ausbeutung von Schutzbefohlenen.

Darüber hinaus sind die Grenzen immer überschritten, wenn gegen den ausdrücklichen, spürbaren oder vermuteten Willen eines Menschen gehandelt wird. Sexualisierte Gewalt beginnt dort, wo ein Mensch sexuelle Erregung sucht oder mit sexuellen Mitteln andere Ziele verfolgt (Machtausübung), ohne dass er auf die freie, reife, gleichberechtigte und informierte Zustimmung des Gegenübers zählt oder zählen kann.

Die „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ sind im 13. Abschnitt des StGB in den §§ 174-184g benannt.

¹ Vgl. Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.): Auf Grenzen achten – Sicherer Ort geben, Prävention und Intervention, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, o. O. 2014, S. 10–13, https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Broschuere_PDF/2014-09-08_Broschuere_Auf_Grenzen_achten.pdf, aufgerufen am 11.01.2022.

2.2.2 Sexualisierte Gewalt im digitalen Raum

Digitale Medien erleichtern Grenzverschiebungen, fördern und fordern die Selbstdarstellung und zudem verändern sie das Beziehungsleben. Fast alle Kinder und Jugendlichen nutzen Social-Media-Angebote, mehr als 1/3 von ihnen verschickt oder veröffentlicht Bilder und Videos.² 2018 haben 16 % der 14 – 24-jährigen Nacktbilder versendet.³ Insbesondere Kinder und Jugendliche sind sich der digitalen Gefahren und Ausmaße oft nicht umfänglich bewusst. Das erleichtert Täter*innen den Zugang zu ihren potentiellen Opfern.

Sexualisierte Gewalt nimmt im digitalen Raum unterschiedliche Formen an, u. a.

- Cybergrooming (annähern/anbahnen)
- Sexting (erotische/sexuelle Textnachrichten)
- Sextortion (Erpressung und Bloßstellung)
- sexualisierte Peergewalt (Übergriffe/Gewalt unter Kindern und Jugendlichen gleichen Alters)
- Sharegewaltigung (digitale Verbreitung von sexualisierter Gewalt)
- Livestream-Missbrauch

2.2.3 Täter*innenstrategien

Sexualisierte Gewalt ist kein Randphänomen und häufig sind Täter*innen nahestehende Personen aus dem Freundes- und Familienkreis. Auch Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche sich aufhalten, leben oder betreut werden, werden von Täter*innen gezielt genutzt, um Kontakte aufzunehmen.⁴ In 80 – 90 % der Fälle wird sexualisierte Gewalt durch Männer/Jungen begangen, Frauen/Mädchen begehen 10 – 20 % der Taten.⁵

Täter*innen

- suchen gezielt die Nähe zu Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen
- arbeiten oft in entsprechenden Arbeitsfeldern
- zeigen ein überdurchschnittliches Engagement
- suchen gezielt emotional bedürftige Menschen
- bauen gezielt Beziehungs- und Vertrauensverhältnisse zu potentiellen Opfern auf
- bedienen sich des sogenannten Groomings (Anbahnungsphase) mittels Aufmerksamkeit, Anerkennung, Geschenke, besondere Aktivitäten, etc.
- testen die Widerstände der Betroffenen
- platzieren sexuelle Themen und nehmen „zufällig“ Körperkontakt auf
- erproben und normalisieren spielerisch sexuelle Interaktionen
- bedienen sich psychotrop wirkender Substanzen (Alkohol, K.O.-Tropfen, u. ä.)
- gehen planvoll vor
- erzeugen Schuldgefühle
- verpflichten zur Geheimhaltung
- sprechen Drohungen und (emotionale) Erpressungen aus
- isolieren Opfer von ihren Freunden und der Familie⁶

² Vgl. Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien (Hg), . Gefährdungsatlas. Digitales Aufwachsen. Vom Kind aus denken. Zukunftssicher handeln, Bonn 2019, S. 33–47, hier S. 40, 41 und 43, https://www.hans-bredow-institut.de/uploads/media/default/cms/media/jefqayp_gefaehrdungsatlas-data.pdf, aufgerufen am 11.01.2022.

³ A.a.O., S. 147.

⁴ Vgl. Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M., Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm 2016, S. 30–32, https://www.uniklinik-ulm.de/fileadmin/default/Kliniken/Kinder-Jugendpsychiatrie/Dokumente/Sprich_mit_Handlungsempfehlungen.pdf, aufgerufen am 11.01.2022.

⁵ Vgl. Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Zahlen und Fakten, Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, Mai 2021, S. 6, https://beauftragter-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Publikationen/Zahlen_und_Fakten/Fact_Sheet_Zahlen_und_Fakten_UBSKM_bf.pdf, aufgerufen am 11.01.2022.

⁶ Vgl. Ursula Enders, Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen, 2003, http://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6001_fakten_taeterstrategien_institutionelle_dynamiken.php, aufgerufen am 19.07.2021

Anhand dieser Merkmale und Strategien wird deutlich, sexualisierte Gewalt „passiert nicht aus Versehen, sondern absichtlich und äußerst planvoll – in großem Ausmaß und in Dimensionen, die uns oft nicht klar sind.“⁷ Täter*innen suchen sich immer wieder Rechtfertigungen für ihr Handeln, sie „missbrauchen, misshandeln und vergewaltigen, weil sie es tun wollen. Die Verantwortung der Taten liegt allein bei ihnen.“⁸

2.3 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen bei der Prävention sexualisierter Gewalt. Bei ihrer Erstellung und Aktualisierung wirken Teilnehmende und Mitarbeitende mit. Die Analyse dient dazu, den Schutz vor sexualisierter Gewalt zu verbessern. Insbesondere die identifizierten Risiken sollen so weit als möglich beseitigt bzw. reduziert werden. Nicht alle Risiken können vermieden werden, denn in der Bildungsarbeit entstehen Vertrauensverhältnisse, die oft die Grundlage individueller Bildungsprozesse sind. Wichtig ist, dass Mitarbeitende sich dieser Risiken bewusst sind und den Verhaltenskodex einhalten. Die Zweigstellen der Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung, die Familienbildungsstätten und die Geschäfts- und Studienstelle erstellen jeweils eine eigene Potential- und Risikoanalyse für ihren Bereich. Die Potential- und Risikoanalysen werden regelmäßig im Rahmen des externen Audits überprüft und aktualisiert.

2.4 Verhaltenskodex

Mitarbeitende, Kursleitende und Dozent*innen verpflichten sich, die folgenden Regeln einzuhalten:

- Ich achte die Diversität der Geschlechterrollen und -identitäten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende vor sexualisierter Gewalt. Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Ich schaffe und/oder wahre ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
- Ich tue alles, damit in der Arbeit der Einrichtungen des eeb Nordrhein e.V. sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
- Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich vertusche nichts und wende mich bei konkreten Anlässen umgehend an die benannten Ansprechperson.
- Ich beziehe Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden um.
- Ich respektiere individuelle Grenzen und ich achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze meines Gegenübers.
- Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexualisierte Kontakte mit Schutzbefohlenen.
- Ich bilde mich kontinuierlich zur Thematik sexualisierter Gewalt fort.

⁷ Johannes-Wilhelm Rörig, Unsicherheiten abbauen, Kompetenzen aufbauen – Schutzkonzepte unterstützen Fachkräfte im Umgang mit sexueller Gewalt an Kindern, S. 43. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg), FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung 2-2015, Sexualisierte Gewalt, S. 43–46, <https://www.bzga.de/infomaterialien/fachpublikationen/heft-2-2015-sexualisierte-gewalt/>, aufgerufen am 19.07.2021.

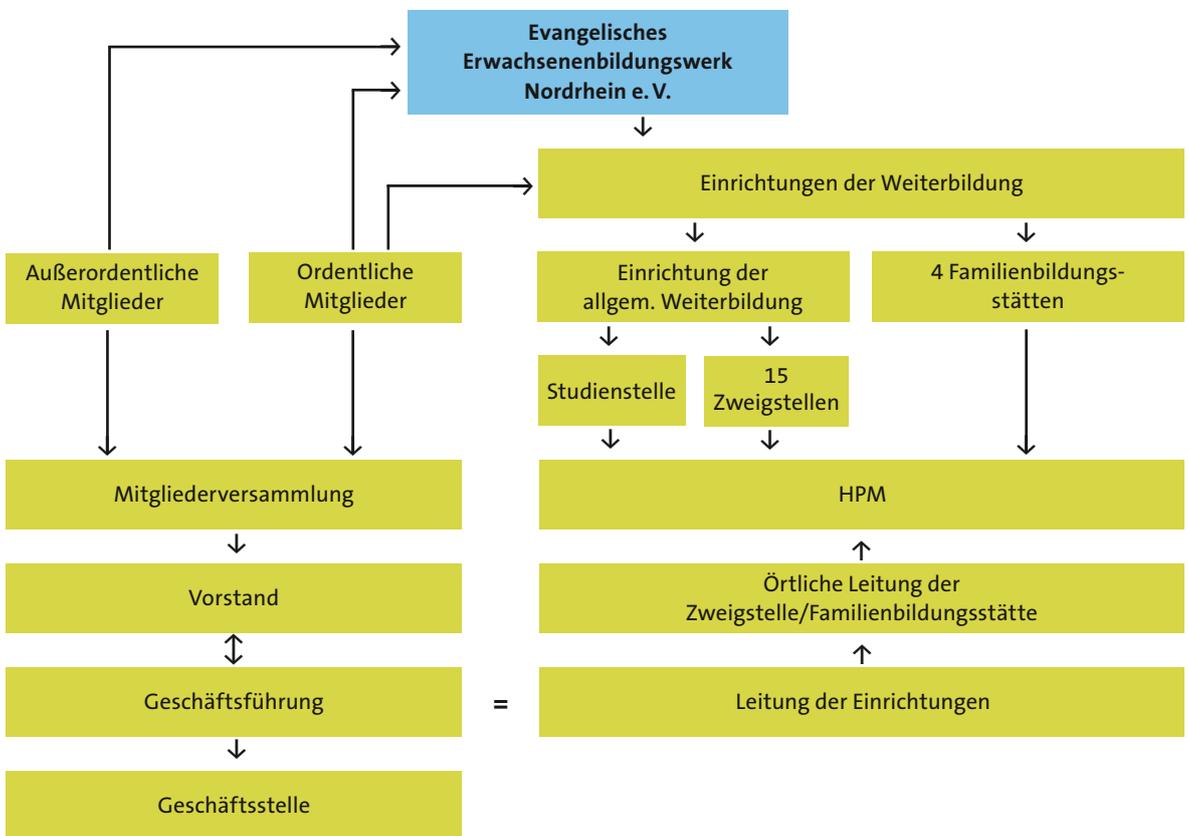
⁸ Evangelische Kirche im Rheinland: Die Zeit heilt keineswegs alle Wunden. Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, 2012, S. 12, <https://www.ekir.de/ansprechstelle/publikationen-110.php>, aufgerufen am 19.07.2021.

- Beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.
- Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

3 Schutzkonzept für die Geschäfts- und Studienstelle des eeb Nordrhein e. V.

Für die Geschäfts- und Studienstelle ist der gemeinsame Rahmen für die Einrichtungen des eeb Nordrhein e. V. verbindlich. Dieser muss für die Geschäfts- und Studienstelle und ihre Bildungsangebote durch klare Strukturen und Verfahren zur Prävention sexualisierter Gewalt präzisiert werden.

3.1 Organigramm



3.2 Beschwerdemanagement

Das eeb Nordrhein verfügt über ein etabliertes Beschwerdemanagement. Dieses Verfahren wird um die Verfahrenswege, die Verantwortlichen und die Vertrauensperson für die Meldung von sexualisierter Gewalt und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung erweitert.

Kinder und Jugendliche nehmen in der Regel nicht an Veranstaltungen der Geschäfts- und Studienstelle teil. Trotzdem müssen sie ihre Rechte wahrnehmen können, wenn es nötig ist.

Das allgemeine Beschwerdeverfahren ist unabhängig von Anschuldigungen, die den strafrechtlichen Bereich betreffen. In Fällen von sexualisierter Gewalt tritt der Interventionsplan in Kraft.

3.3 Potential- und Risikoanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse beschreibt Stärken und Schwachstellen in der Geschäfts- und Studienstelle und ihren Angeboten. Die Potential- und Risikoanalyse wird regelmäßig im Rahmen des externen Audits überprüft und aktualisiert.

3.4 Prävention

3.4.1 Kultur der Achtsamkeit

Alle Mitarbeitenden (berufliche und ehrenamtliche, Auszubildende und Praktikant*innen sowie Honorartätige entsprechend der Potential- und Risikoanalyse) sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes mitverantwortlich. Sie sind sensibilisiert und entsprechend dem Schulungskonzept in den Grundlagen der Prävention geschult. Sie wirken aktiv an der Umsetzung mit und sind somit Teil des Miteinanders in einer „Kultur der Achtsamkeit“. Jede*r angestellte Mitarbeitende hat ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sowie eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Ebenso haben Mitarbeitende, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen und eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Der Interventionsplan liegt allen Mitarbeitenden vor.

Im Sinne der Prävention werden die Erfahrungen mit diesem Schutzkonzept einmal jährlich im Rahmen der Teamsitzung mit den Mitarbeitenden besprochen.

3.4.2 Bewerbungsverfahren

Bei jedem Bewerbungsgespräch wird die Prävention sexualisierter Gewalt explizit angesprochen. Eine Einstellung erfolgt erst nach der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Außerdem wird auf die verpflichtende Teilnahme an Schulungen hingewiesen. Potentielle Täter*innen sollen durch diese präventiven Maßnahmen abgeschreckt werden.

3.4.3 Selbstverpflichtungserklärung

Die Voraussetzung für eine Anstellung, die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses oder eines Praktikums im eeb Nordrhein e. V. ist die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung. Auch Honorartätige, die bei Veranstaltungen mit Schutzbefohlenen eingesetzt werden, müssen die Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen. Die Selbstverpflichtungserklärung dient als erster Orientierungsrahmen für einen respektvollen, wertschätzenden und grenzachtenden Umgang.

3.4.4 Abstinenz- und Abstandsgebot

Sexuelle Kontakte von Mitarbeitenden mit Schutzbefohlenen sind unzulässig. Auch sexuelle Kontakte in Seelsorge- und Beratungssituationen sind mit dem Schutzauftrag unvereinbar und unzulässig. (Abstinenzgebot)

Alle Mitarbeitenden haben das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers zu achten. (Abstandsgebot)

3.4.5 Führungszeugnis

Alle angestellten Mitarbeitenden im eeb Nordrhein e. V. legen ein erweitertes Führungszeugnis vor. Bei Ehrenamtlichen oder Honorartätigen entscheidet die Leitung der Einrichtung der allgemeinen Weiterbildung je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Verantwortung der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Rechtskräftig verurteilte Personen bezüglich Straftaten nach den §§171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches sind grundsätzlich von einer Tätigkeit im eeb Nordrhein e. V. auszuschließen.

Der eeb Nordrhein e. V. stellt sicher, dass diese Vorschriften eingehalten werden und veranlasst die Vorlage bei Einstellung und die regelmäßige Wiedervorlage gemäß § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 2 des Bundeszentralregisters. Die Einsichtnahme wird dokumentiert.

3.4.6 Schulungen

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeitenden des eeb Nordrhein e. V. in Schulungen nach dem Konzept „Hinschauen – helfen – handeln“ allgemein für das Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, über deren Vielfalt aufgeklärt und über Präventionsmaßnahmen sowie die internen Verfahrenswege informiert werden. Neue Mitarbeitende bekommen im ersten Jahr nach erfolgter Tätigkeitsaufnahme ein Schulungsangebot gemacht, alle drei Jahre nehmen die Mitarbeitenden an einer Auffrischungsschulung teil.

3.5 Verfahrenswege in Fällen von sexualisierter Gewalt

3.5.1 Verantwortliche Stelle

Bei der Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt in der Geschäfts- und Studienstelle oder bei einem ihrer Bildungsangebote ist die Geschäftsführung zuständig. Sie wird durch die Vertrauensperson informiert, stimmt das Vorgehen mit dem Vorstand ab und zieht die Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu Rate.

3.5.2 Vertrauensperson

Für die Meldung der Vermutung eines Falles von sexualisierter Gewalt benennt der Vorstand eine Vertrauensperson. Die Vertrauensperson kennt die Verfahren, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen. Sie ist Ansprechperson für Betroffene und Ratsuchende, nimmt die Erstmeldung von Verdachtsfällen auf und gibt, entsprechend ihrer Lots*innenfunktion, diese weiter bzw. klärt über das weitere Vorgehen auf. Im Bedarfsfall unterstützt sie Betroffene bei der ersten Kontaktaufnahme mit entsprechenden Stellen.

Die Vertrauensperson nimmt an den Tagungen des Netzwerks Vertrauenspersonen der EKIR teil und bildet sich regelmäßig fort.

Die Vertrauensperson wird durch die Nennung ihrer Kontaktdaten (z. B. auf eeb-nordrhein.de) bekannt gemacht.

Die Vertrauensperson hat folgende Aufgaben:

- Ansprechbarkeit rund um das Thema sexualisierte Gewalt;
- Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige;
- Sortieren der Informationen und Dokumentieren der gemeldeten Fälle;
- Weitergabe der Informationen an die Geschäftsführung;
- Meldung bei der Ansprechperson und der Meldestelle (Statistik);
- Kontaktvermittlung zu flankierenden Angeboten und professionellen Hilfsangeboten.

Vertrauensperson der Geschäfts- und Studienstelle:

Claus Weber

Telefonnummer: 0211 54 24 19-14

E-Mail-Adresse: weber@eeb-nordrhein.de

Postanschrift: Goethestr. 75, 40237 Düsseldorf

3.5.3 Interventionsteam

Mit dem ehrenamtlichen Vorstand des eeb Nordrhein e. V. und sieben festangestellten Personen in der Geschäfts- und Studienstelle verfügt das eeb Nordrhein nicht über die personellen Ressourcen, um ein festes Interventionsteam zu bilden. In Verdachtsfällen oder Fällen von sexualisierter Gewalt ist ein Interventionsteam als klärende und unterstützende Gruppe zu bilden, die mit dem weiteren Verfahren betraut wird.

Zusammensetzung des Interventionsteams

Dem Interventionsteam gehören auf jeden Fall an:

- Geschäftsführer*in
- Vorsitzende*r oder stellv. Vorsitzende*r des Vorstands

Je nach Verdachtsfall werden außerdem hinzugezogen:

- Rechtsbeistand
- ggfls. Ansprechperson der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- ggfls. insofern erfahrene Fachkraft
- ggfls. Dezernent*in für Erwachsenenbildung der Evangelischen Kirche im Rheinland
- ggfls. Abteilung 2 des Landeskirchenamtes
- ggfls. Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland

Aufgaben des Interventionsteams

- Einschätzung und Beurteilung eines Verdacht
- Unterstützung der verantwortlichen Stelle bei der Planung der Intervention mit Empfehlung konkreter Handlungsschritte gemäß Interventionsplan
- Prüfung arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Konsequenzen
- Planung von Schutzmaßnahmen und Empfehlung von Unterstützungsangeboten
- Umgang mit der Öffentlichkeit und Medien
- Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche
- Hinweise zur Aufarbeitung
- ggfls. Hinweise zur Rehabilitierung

Rollenverteilung im Interventionsteam

In der ersten Sitzung müssen die Rollen im Team zugeordnet werden. Diese sind dann unbedingt einzuhalten:

- Wer hat die Fallverantwortung?
- Wer hält Kontakt bzw. holt Fachbeistand beim Landeskirchenamt?
- Wer ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden der Institution?
- Wer ist Ansprechperson für die betroffene Person und die dazugehörige Familie?
- Wer ist Ansprechperson für den/die beschuldigte Person und deren Familie?
- Wer ist Ansprechperson für Kund*innen des eeb Nordrhein?
- Wer kommuniziert mit Medien und der Öffentlichkeit?
- Wer ist für die Aufarbeitung verantwortlich?

3.5.4 Interventionsplan

Menschen, die sexualisierte Gewalt erleben, suchen zunächst das Gespräch mit einer vertrauten Person, bei der sie sich sicher und verstanden fühlen. Diese Person ist in der Regel nicht die Vertrauensperson. Deshalb kennen und beachten alle Mitarbeitenden den Interventionsleitfaden.

Mitarbeitende, denen ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt wird, dokumentieren, was sie beobachtet oder gehört haben. Sie informieren die Vertrauensperson und die Geschäftsführung.

Die Vertrauensperson und die Geschäftsführung nehmen eine erste Beurteilung vor, ob ein begründeter Verdacht für sexualisierte Gewalt vorliegt.

Liegt ein begründeter Verdacht vor, beruft die Geschäftsführung ein Interventionsteam.

Fragen zur Entwicklung eines Interventionskonzeptes für einen konkreten Fall

Mit den folgenden Fragen kann das Interventionsteam in der ersten Sitzung je nach Fall das passende Konzept entwickeln:

- Wer sollte wann wen informieren?
- Wer ist für was zuständig?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen bestimmte Fehlverhalten bzw. Grenzverletzungen nach sich?
- Welche Handlungsschritte ergeben sich bei einer hinreichenden konkreten Vermutung?
- Wie ist das Vorgehen bei einer vagen Vermutung?
- Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für die betroffene Person?
- Welches Unterstützungsangebot gibt es für Eltern, Mitarbeitende, Kund*innen und die Leitungsebene?
- Wie ist das zu dokumentieren?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche externen Kooperationspartner können hinzugezogen werden?
- Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten (z. B. Datenschutz, Arbeitsrecht)?
- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Exemplarischer Ablauf einer Intervention

- Darstellung des Verdachts / des Vorfalls durch die Person, der der Verdacht mitgeteilt wurde oder durch die Vertrauensperson im Interventionsteam
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen
- Bei Erwachsenen, die nicht als Schutzbefohlene gelten, Vereinbarung von Maßnahmen mit der betroffenen Person
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen
- Entscheidung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden
- Bei minderjährigen Betroffenen Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird
- ggfls. Hinzuziehung eines Rechtsbeistands
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit
- aufdeckenden Mitarbeitenden wird externe Unterstützung zur Verfügung gestellt
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit.

3.6 Leitfaden Krisenkommunikation

Im Falle einer Krise aufgrund eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt benennt das Interventionsteam für die Kommunikation mit Medien und der Öffentlichkeit feste Ansprechpartner*innen. Für alle anderen Mitarbeitenden, Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Interventionsteams gilt die Verschwiegenheitspflicht. Darüber hinaus sind im Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit die folgenden Schritte einzuhalten:

- Die Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland ist zu informieren.
- Maßnahmen der Pressearbeit werden im Interventionsteam abgesprochen.
- Bei Verdachtsfällen ist situativ zu entscheiden, ob Pressearbeit geleistet wird.
- Mit externen Akteuren (Jugendamt, Staatsanwaltschaft ...) ist das kommunikative Vorgehen abzustimmen.

Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten und möglichen Opfern sind jederzeit zu wahren und Identifizierbarkeit ist zu vermeiden. Im Verdachtsfall gilt immer die **Unschuldsvermutung** für Beschuldigte. Das bedeutet für die Außendarstellung: Es werden ausschließlich gesicherte Tatsachen mitgeteilt und keine Interpretationen und Vermutungen geäußert.

Statements gegenüber der Presse sollten:

- transparent sein. Fakten, soweit bekannt und (z. B. unter Wahrung der individuellen Persönlichkeitsrechte) kommunizierbar, sollen vollständig dargestellt werden. Fehler sollen eingeräumt werden, denn das Verschweigen einzelner bekannter Fakten 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 diese Zusage auch einzuhalten. Es kann sinnvoll sein darzustellen, welche Präventionsmaßnahmen zuvor ergriffen wurden, und auf das bestehende Schutzkonzept zu verweisen. Ggf. kann der Anstellungsträger darstellen, welche Maßnahmen er kurz- oder langfristig zusätzlich ergreift.

In der Kommunikation intern/extern sollte eine allgemeine Darstellungsform gewählt werden. Ein Beispiel: *„Dozent*in im eeb Nordrhein (Name nicht nennen, evtl. die Funktion, wenn notwendig) wird beschuldigt, eine Straftat begangen zu haben. Entsprechende Vorwürfe werden derzeit durch die Staatsanwaltschaft überprüft. Angesichts der laufenden Ermittlungen gegen sie wurde die Person unmittelbar vom Dienst (von der Tätigkeit für das eeb Nordrhein) freigestellt. Wie für jede*n Beschuldigte*n gilt bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung. Diese Maßnahme gilt dem Schutz der beschuldigten Person wie auch möglicher Betroffener. Da Personalangelegenheiten ihrem Wesen nach vertraulich sind, können wir zum Vorgang keine weiteren Angaben machen ...“*

Soweit möglich, werden anlassbezogene Diskussionen in sozialen Medien beobachtet und falsche Tatsachenbehauptungen maßvoll dosiert und konzentriert auf Fakten korrigiert.

3.7 Meldepflicht

3.7.1 Meldestelle

In jedem begründeten Verdachtsfall besteht für die Mitarbeitenden des eeb Nordrhein e.V. eine gesetzliche Meldepflicht bei der Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Meldestelle ist telefonisch, per Mail und persönlich nach Vereinbarung zu erreichen.

Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine*n Mitarbeiter*in des eeb Nordrhein (beruflich, ehrenamtlich, auf Honorarbasis) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist*innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw.

das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 45 62 602
E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de
Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf

3.7.2 Ansprechstelle

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen. Wenn Sie also nicht sicher sind, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich bei der Ansprechstelle beraten lassen.

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Claudia Paul
Telefonnummer: 0211 36 10 312
E-Mail-Adresse: claudia.paul@ekir.de
Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a, 40237 Düsseldorf

Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten bleiben unberührt.

3.8 Begleitung und Schutz von Betroffenen, Beschuldigten und Beteiligten

Durch Vorfälle, Vermutungen und Verdachtsmitteilungen entstehen Irritationen und Verunsicherungen, die eine Dynamik bei allen betroffenen Personen auslösen. Dies macht einen achtsamen Umgang mit allen dadurch entstehenden Konsequenzen erforderlich.

3.8.1 Aufarbeitung

Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person, die Einrichtung und den Verein sind immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten. Das Interventionsteam benennt eine Person, die für die Aufarbeitung verantwortlich ist.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen,

- wie es zu dem Vorfall kommen konnte,
- was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde,
- wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird,
- ob der Interventionsplan funktioniert hat,
- was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und einer möglicherweise zu Unrecht beschuldigten Person zu tun ist.

Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, den Verein und seine Einrichtungen wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten. Hierfür ist nach Beratung durch die Ansprechstelle ggfls. eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

3.8.2 Rehabilitierung von Personen, denen nicht geglaubt wurde

In dem Fall, dass einer betroffenen Person zunächst nicht geglaubt oder ihre Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der betroffenen Person/en zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, in dem die Information keinen Glauben fand.

3.8.3 Rehabilitierung von falsch Beschuldigten

Für den Fall einer Falschbeschuldigung bzw. eines Verdachts, der sich als unbegründet herausstellt, ist eine Strategie notwendig, durch die die zu Unrecht beschuldigte Person und ggfls. auch die Organisation rehabilitiert werden.

Eine Vermutung, die eindeutig als falsch bezeichnet werden kann, kann unterschiedliche Ursachen haben:

Eine Person wurde bewusst durch eine andere Person falsch beschuldigt, weil sie der beschuldigten Person schaden wollte. Handelt es sich bei der Person, die falsch beschuldigt hat, um ein Kind oder eine*n Jugendliche*n, so besteht hier die Pflicht, die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit dem Kind oder dem jungen Menschen und ggfls. den Personensorgeberechtigten zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu entwickeln. Handelt es sich um eine erwachsene Person, kommen u. a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.

Es können aber auch Äußerungen und/oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein. Diese Fehlinterpretationen müssen transparent und unmissverständlich aufgeklärt werden.

Zu einer Rehabilitierungsstrategie gehören:

- Sensibilisierung aller Beteiligten für die Folgen von Falschbeschuldigungen für die betroffenen Personen und die Organisation.
- Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung der zu Unrecht beschuldigten Person am Arbeitsplatz.
- Bemühung zur Bereitstellung eines angemessenen anderen Arbeitsplatzes für den Fall, dass die Wiedereingliederung an demselben Arbeitsplatz nicht möglich ist oder von der Person nicht gewünscht ist. Hier ist die Unterstützung durch das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche Rheinland notwendig.

- Erkennen der Motivlage und des dahinterliegenden Bedürfnisses der Beteiligten, die die Falschbeschuldigung erhoben haben.
- Erkennen und Einordnung der Fehlinterpretationen im Meldungsfall ohne Sanktionierung der meldenden Person.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, müssen Rehabilitierungsmaßnahmen greifen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für Vorgesetzte und Mitarbeitende mitwirken.

3.8.4 Rehabilitierung von direkt oder indirekt betroffenen Personen

Die Rehabilitierungsstrategie muss auch die Rehabilitierung von Betroffenen mit einbeziehen.

Direkt oder indirekt betroffene Personen, die sich aufgrund eines Vorfalls aus der Organisation zurückziehen oder sich abwenden, sollten in angemessener Form mitgeteilt bekommen, dass man Verständnis dafür habe, aber dass sie jederzeit wieder zurückkommen können.

Personen, die einen Verdacht mitgeteilt haben, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder die erfahren mussten, dass ihrer Mitteilung nicht angemessen nachgegangen wurde, müssen eine angemessene Erklärung dafür, warum das passiert ist, sowie eine Entschuldigung erhalten. Ferner müssen sie transparent erkennen können, dass der Fall nun bearbeitet wird.

3.9 Evaluation und Monitoring

Angebote, Strukturen und Mitarbeitende verändern sich. Daher ist insbesondere die Risikoanalyse nur eine Momentaufnahme, die regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben werden muss. Die Risikoanalyse wird alle drei Jahre, jeweils zum externen Audit aktualisiert. Erkannte Risiken, die sexualisierte Gewalt strukturell begünstigen, sind innerhalb von drei Monaten zu bearbeiten.

Der Umgang mit Verdachts- und konkreten Fällen wird ausgewertet, dabei wird überprüft, ob die installierten Instrumente (Beschwerde- und Interventionspläne) greifen. Hierzu wird bei Bedarf eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Mit den Ergebnissen der Überprüfung wird das Schutzkonzept umgehend aktualisiert. Wenn keine Fälle ausgewertet werden konnten, wird das Schutzkonzept alle drei Jahre im Rahmen des externen Audits überprüft und ggfls. aktualisiert.

Anhang

Potential- und Risikoanalyse

1. Arbeitsfelder

Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Erwachsene | | |
| Kinder | | |
| Jugendliche | | |
| Projekte | | |
| Seminargruppen | | |
| | | |
| Finden Übernachtungen statt? | | |
| Anvertraute Menschen in Beratung/Seelsorge | | |
| | | |
| | | |

Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

| | | |
|--|--|--|
| Kinder unter 3 Jahren | | |
| Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf | | |
| Kinder/Jugendliche mit Behinderung | | |
| Kinder/Jugendliche mit Fluchterfahrung | | |
| Erwachsene mit Behinderung | | |
| Erwachsene mit Fluchterfahrung | | |
| Hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen | | |
| Seelsorge | | |
| Beratung | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

2. Räumlichkeiten

Welche Räumlichkeiten nutzen wir?

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Büros und Besprechungs-/Seminarraum in der GuS | | |
| Besprechungs-/Seminarräume in den Zweigstellen und Familienbildungsstätten | | |
| Angemietete Gemeinderäume | | |
| Angemietete Seminarräume | | |
| Angemietete / zur Verfügung gestellte Kirchen | | |
| Angemietete Tagungshäuser/-hotels | | |
| | | |
| | | |

Räumliche Gegebenheiten: Innenräume der GuS

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)? | | |
| Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können? | | |
| Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“? | | |
| Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen? | | |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)? | | |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt? | | |
| | | |
| | | |

Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich der GuS

| | | |
|--|--|--|
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück? | | |
| Ist das Grundstück von außen einsehbar? | | |
| Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? | | |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)? | | |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt? | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

| |
|--|
| |
|--|

**Räumliche Gegebenheiten: Innenräume angemietetes / überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)**

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dachboden, Tiefgarage)? | | |
| Gibt es Räumlichkeiten, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können? | | |
| Werden die Räume zwischendurch „kontrolliert“? | | |
| Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen? | | |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)? | | |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt? | | |
| | | |
| | | |

**Räumliche Gegebenheiten: Außenbereich angemietetes / überlassenes Objekt
(für jedes Objekt ist zu prüfen, ob eine Analyse der Räumlichkeiten erforderlich ist)**

| | | |
|--|--|--|
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück? | | |
| Ist das Grundstück von außen einsehbar? | | |
| Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? | | |
| Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)? | | |
| Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt? | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

3. Personalverantwortung / Strukturen

| | ja | nein |
|---|----|------|
| Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt? | | |
| Haben wir ein Schutzkonzept? | | |
| Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen? | | |
| Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen? | | |
| Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende? | | |
| Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert? | | |
| Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Vorstand, Geschäftsführung, Einrichtungsleitung) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? | | |
| Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? | | |
| Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“? | | |
| Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung? | | |
| Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt? | | |
| Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert? | | |
| Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)? | | |
| Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? | | |
| Hat der Schutz von Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden? | | |
| Gibt es Regelungen zu Themen wie Privatkontakte, Geschenke, u. ä.? | | |
| Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? | | |
| Gibt es Social-Media-Guidelines? | | |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? | | |
| Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt? | | |
| Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten? | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

4. Konzept

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder anderen Schutzbefohlenen? | | |
| Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht? | | |
| Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden? | | |
| Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende? | | |
| Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen? | | |
| Wird sexualisierte Sprache toleriert? | | |
| Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert? | | |
| Ist die Privatsphäre der Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert? | | |
| Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden? | | |
| Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept? | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

5. Zugänglichkeit der Informationen

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert. | | |
| An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt. | | |
| Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden. | | |
| Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Teilnehmende, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten, etc.)? | | |
| Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel, etc.)? | | |
| Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind? | | |
| Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind? | | |
| | | |
| | | |

Welche Risiken können daraus entstehen?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

6. weitere Risiken

In der GuS gibt es Risiken in weiteren Bereichen

| |
|--|
| |
| |
| |

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

| |
|--|
| |
| |
| |

Bis wann muss das behoben sein?

| |
|--|
| |
| |
| |

Wer ist dafür verantwortlich?

| |
|--|
| |
| |
| |

Zur Vorlage am:

Selbstverpflichtungserklärung

von

Vorname

Name

gegenüber dem Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e. V.

- Ich achte die Diversität der Geschlechterrollen und -identitäten.
- Ich schütze Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende vor sexualisierter Gewalt. Ich toleriere keine Form von Gewalt.
- Ich schaffe und/oder wahre ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
- Ich tue alles, damit in der Arbeit der Einrichtungen des eeb Nordrhein e. V. sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
- Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende. Ich vertusche nichts und wende mich bei konkreten Anlässen umgehend an die benannte Ansprechperson.
- Ich beziehe Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten.
- Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern und Jugendlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden um.
- Ich respektiere individuelle Grenzen und ich achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze meines Gegenübers.
- Ich unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexualisierte Kontakte mit Schutzbefohlenen.
- Ich bilde mich kontinuierlich zur Thematik sexualisierter Gewalt fort.
- Beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gebe ich gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiter.
- Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich hierüber die mir vorgesetzte Person.

Datum

Unterschrift

Führungszeugnis

1 Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen.

Tätigkeit:

| | ja | nein |
|--|----|------|
| Es besteht Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und/oder anderen Schutzbefohlenen. | | |
| Es werden Leistungen oder andere Aufgaben nach SGB VIII, SGB IX und SGB XII wahrgenommen. | | |
| Die Aufgabe wird durch öffentliche Mittel oder Vereinbarung mit einem öffentlichen Träger mit Regelungen über die Aufgabenwahrnehmung (teil-)finanziert. | | |

| Gefährdungspotenzial | gering | mittel | hoch |
|--|--------|--------|------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | |
| Hierarchie- / Macht- / Abhängigkeitsverhältnis | | | |
| Altersdifferenz | | | |
| Risikofaktoren der*des Schutzbefohlenen / Verletzlichkeit | | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer Personen | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit von Mitgliederwechseln | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | | |
| Veranstaltung mit Übernachtung | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes / Wirken in die Privatsphäre | | | |
| Dauer: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | |
| Regelmäßigkeit | | | |

| Abschließende Einschätzung | ja | nein |
|--|----|------|
| Einsichtnahme in Führungszeugnis ist notwendig | | |

Begründung

Datum

Unterschrift

2 Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Kursleitungen und Dozent*innen, ehrenamtlich, freiberuflich oder auf Honorarbasis tätige Personen

2.1 Anschreiben für ehrenamtlich Tätige

[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung/Dozent*in/Kinderteamer*in ...] im Evangelischen Erwachsenenbildungswerk tätig sind/werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung/Dozent*in/Kinderteamer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dort steht in § 5 Abs. 3, dass Mitarbeitende bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Aufnahme in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen müssen. Das gilt für alle ehrenamtlichen Personen, die aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu minderjährigen oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis eine entsprechende ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. ausüben dürfen.

Sie sollen zum Ihre ehrenamtliche Tätigkeit für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich aufnehmen. Bei der Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden Sie regelmäßig Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] 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. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird. Das Führungszeugnis ist in diesem Fall kostenfrei (Gebührenbefreiung im Sinne der Vorbemerkung 1.1.3 zu Nr. 1130 der Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostG).

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*dem Geschäftsführer*in des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.2 Bescheinigung für ehrenamtlich Tätige

Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname ,
geboren am in ,
wohnhaft ,
ist ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in im Bereich
des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 15. Januar 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die*den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

2.3 Anschreiben für Honorarkräfte

[Anschrift]

Sehr geehrte*r

wir freuen uns sehr, dass Sie als [Kursleitung / Dozent*in / Kinderteamer*in ...] im Evangelischen Erwachsenenbildungswerk tätig sind/werden und danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz!

Wir haben zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in unseren Arbeitsfeldern ein Schutzkonzept erstellt. Dieses bezieht sich insbesondere auf die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. Ein besonderes Qualitätsmerkmal stellt in diesem Zusammenhang die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse vor Aufnahme einer Tätigkeit als [Kursleitung / Dozent*in / Kinderteamer*in ...] und regelmäßig alle fünf Jahre dar.

Unser Schutzkonzept orientiert sich am Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche im Rheinland. In der Verordnung zu diesem Kirchengesetz steht in § 1 Abs. 3, dass in Honorarverträgen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren ist, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage erfordert.

Sie sollen [zum Ihre Tätigkeit für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich aufnehmen / am für das Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein im Bereich tätig werden.]

Bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit werden Sie [regelmäßig] Kontakt zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] haben. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst [genaue Beschreibung der konkreten Aufgaben, aus der sich die Art, Intensität und Dauer des regelmäßigen Kontaktes ergibt].

Aufgrund der Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu [minderjährigen und/oder volljährigen Personen in Abhängigkeitsverhältnissen] 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. Die Bescheinigung dient zum Nachweis, dass das erweiterte Führungszeugnis zur Ausübung der Tätigkeit beim Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein benötigt wird.

Unmittelbar nach Erhalt bitten wir das erweiterte Führungszeugnis der*dem Geschäftsführer*in des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein zur Einsichtnahme vorzulegen.

Falls Sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

2.4 Bescheinigung für Honorarkräfte

Bescheinigung zur Antragstellung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz

Vorname, Nachname,

geboren am in,

wohnhaft,

beabsichtigt, einen Honorarvertrag für eine Tätigkeit im Bereich

.....
mit dem Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein zu schließen.

Hiermit wird bestätigt, dass die oben genannte Person gemäß § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in der Fassung vom 15. Januar 2020 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 11. Dezember 2020 zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz verpflichtet ist.

Die oben genannte Person ist daher aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz zum Zwecke der Ausübung einer Tätigkeit auf Honorarbasis hier vorzulegen. Ich bitte um umgehende Übermittlung an die*den Antragsteller*in, damit die Möglichkeit des Abschlusses des Honorarvertrages geprüft werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Schulungskonzept

| Tätigkeit / Verantwortungsbereich | Schulung |
|---|----------------------------|
| Vorstand | Leitungsschulung |
| Geschäftsführer*in | Leitungsschulung |
| Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die ausschließlich mit nicht abhängigen Erwachsenen arbeiten | Basisschulung |
| Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die Angebote leiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen | Intensivschulung |
| Angestellte pädagogisch Mitarbeitende, die bei Angeboten mitarbeiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen | Basisschulung |
| Angestellte Mitarbeitende in der Verwaltung | Basisschulung |
| Honorarkräfte, die Angebote leiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen | Intensivschulung |
| Honorarkräfte, die bei Angeboten mitarbeiten, an denen Schutzbefohlene teilnehmen | Basisschulung oder JuLeiCa |
| Honorarkräfte, die regelmäßig ausschließlich mit nicht abhängigen Erwachsenen arbeiten | Basisschulung |
| Honorarkräfte, die einmalig oder in unregelmäßigen Abständen bei Angeboten mitwirken, die von geschulten Mitarbeiter*innen geleitet werden und an denen ausschließlich nicht abhängigen Erwachsene teilnehmen | keine Schulung |
| | |
| | |
| | |
| | |