

Baustein 4: Prävention – Mitarbeitende

Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden sind mitverantwortlich für die Umsetzung des Rechte- und Schutzkonzeptes. Dies wird bereits im Vorstellungsgespräch und in Mitarbeitendengesprächen thematisiert. Sie sind sensibilisiert und geschult in den Grundlagen von sexueller Bildung und der Prävention sexualisierter Gewalt, haben eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. einen Verhaltenskodex unterschrieben, kennen das Beschwerdeverfahren und den Handlungsleitfaden für den Fall einer Vermutung auf sexualisierte Gewalt und haben je nach Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.

Das Nutzungsverhalten (potenzieller) Mitarbeitender von digitalen Medien sollte im Einstellungsgespräch ebenfalls thematisiert werden. Zudem kann es Bestandteil arbeitsvertraglicher Regelungen sein.

Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen und formuliert verbindliche Regeln für den grenzachtenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen und untereinander. Hier sollte auch der Umgang mit sozialen Medien aufgegriffen werden. So umfasst etwa die Frage, ob Mitarbeitende privaten Umgang mit Kindern und Jugendlichen pflegen dürfen, auch die sozialen Medien.

Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung dieser Grundsätze. Dabei ist nicht alleine die Unterschrift, sondern das Gespräch einer Leitungsperson mit dem*der einzelnen Mitarbeitenden Bestandteil der präventiven Haltung.

Erweitertes Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis (EFZ) ist eine Möglichkeit, um die Eignung von Mitarbeitenden zu prüfen und sicherzustellen, dass niemand beschäftigt wird, der*die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (z. B. Besitz oder

Verbreitung sogenannter „kinder- oder jugendpornografischer“ Schriften oder sexueller Nötigung und Vergewaltigung) verurteilt worden ist.

Für beruflich Mitarbeitende besteht die Pflicht, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, seit der Installation des Bundeskinderschutzgesetzes 2012 durch die Regelung im SGB VIII (§ 72a). Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Praktikant*innen und Honorarkräften sollte überlegt werden, für welche Tätigkeiten die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich ist. Hierbei spielen die Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen eine entscheidende Rolle.

Fortbildung für alle Mitarbeiter*innen

Prävention heißt auch Fortbildung: Angemessenes Handeln setzt Wissen voraus. Deswegen werden alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Organisation, die Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, in den Grundlagen von sexueller Bildung, der Prävention sexualisierter Gewalt und zu Handlungsleitfäden geschult. Diese Schulungen sind ein zentraler Baustein des Rechte- und Schutzkonzeptes und dienen nicht nur zur Vermittlung von grundlegenden Informationen zur Entwicklung oder zu Bestandteilen von Rechte- und Schutzkonzepten, sondern auch zur Etablierung einer gemeinsamen Haltung. Welchen zeitlichen Umfang die Präventionsschulungen für Mitarbeitende haben, hängt von der Intensität des Kontakts ab, den sie zu Kindern und Jugendlichen pflegen.

Ziele aller Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema sexualisierte Gewalt sind eine grundlegende Sensibilisierung für das Thema, die Fähigkeit, mögliche Gefährdungen zu erkennen, und das Gewinnen von Handlungssicherheit im Vermutungsfall.

Regelmäßige Fortbildungen sollten Mitarbeitende auch über allgemeine und spezifische Risiken digitaler Medien und über entsprechende Ansätze zur Prävention und Intervention auf dem Laufenden halten. Die Themen Datenschutz und Persönlichkeitsrechte sollen reflektiert werden: Hier geht es einerseits um eine Sensibilisierung im Team, die Kenntnis und Berücksichtigung der Datenschutzgrundverordnung, kindersichere Einstellung von digitalen Geräten etc. Andererseits geht es auch um eine Sensibilisierung der Kinder und Jugendlichen für Schutz, Persönlichkeitsrechte und weitere rechtliche Aspekte im digitalen Bereich. Die bereits beschriebene Kultur der Achtsamkeit und des grenzwahrenden Umgangs miteinander ist natürlich auch hier essenziell.

Vernetzen Sie sich. Stellen Sie sicher, dass die Fachberatungsstelle, mit der Sie eine Kooperation eingehen wollen, auch im Bereich der sexualisierten Gewalt im digitalen Raum inhaltlich kompetent ist. Andernfalls können Sie medienpädagogische Fachkräfte einbinden.

Literatur- und Materialempfehlungen

Evangelische Kirche im Rheinland (Hrsg.): [Schutzkonzepte Praktisch 2021. Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt](#). Düsseldorf 2021.

LWL-Landesjugendämter (Hrsg.): [Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII](#). Köln/Münster 2021.

Paritätisches Jugendwerk NRW (Hrsg.) und ISA (Institut für soziale Arbeit e.V., inhaltliche Ausarbeitung): [Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit](#). Arbeitshilfe. Wuppertal 2021.



Mehr Materialtipps auf unserem laufend aktualisierten [Padlet](#) zum Thema.