

# Schutzkonzept des KSB Trier e.V.

## I. Vorwort (Präambel)

Die in der Einrichtung und den Angeboten des Orts- und Kreisverbandes Trier e.V. Tätigen bieten für die Kinder und Jugendlichen, die sie nutzen, besondere Schutz- und Schonräume. Mädchen, Jungen und ihre Eltern vertrauen darauf, dass sie hier vor allen Gefahren geschützt, gut aufgehoben und sicher sind. Diesen Anspruch vertritt und verteidigt der Vereinsvorstand mit aller Kraft. Er verpflichtet durch diese Erklärung die für ihn tätigen Haupt- und Ehrenamtlichen auf einen Verhaltenskodex und eröffnet Betroffenen Beschwerdewege.

Zugleich hält er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu an, die von der Bundesmitgliederversammlung gefassten Beschlüsse umzusetzen, an der Erstellung und Umsetzung der Schutzkonzepte zur Prävention von Missbrauch und sexuellen Übergriffen sowohl mitzuarbeiten als auch diese regelmäßig zu überarbeiten.

Grenzüberschreitungen, sexualisierte Gewalt und sexueller Missbrauch sind Verhaltensweisen, die meistens keine äußeren Verletzungen mit sich bringen, dennoch bei den betroffenen Opfern deutliche Spuren und Schädigungen hinterlassen, unter denen viele über Jahre und manche sogar ihr ganzes Leben lang leiden.

Dieses Schutzkonzept soll dazu beitragen, dass es nicht dazu kommt. Es soll Schutz bieten für alle die im und für den Kinderschutzbund tätig sind. Vorrangig richtet es sich an die Kinder und Jugendlichen die zu uns kommen. Sexualisierte Gewalt ist meist durch Machtgefälle gekennzeichnet. Sie kommt manchmal auch dort vor, wo sie zunächst nicht vermutet wird. Kinder und Jugendliche sind besonders schutzbedürftig. Umso wichtiger ist es Bedingungen und ein Klima zu schaffen, in denen es nicht zu solchen Übergriffen kommt. Dazu soll dieses Schutzkonzept dienen. Oberstes Ziel ist die Vermeidung jeglicher Form sexualisierter Gewalt und missbräuchlicher Machtausübung. Hierzu gehört insbesondere ein Klima der Achtsamkeit, Offenheit und des respektvollen Handelns. Keinesfalls soll dabei Sexualität verteufelt werden. Sie ist integraler Bestandteil der Persönlichkeit- und Identitätsentwicklung. Sie wird durch biologisch-genetische Faktoren und soziales Lernen geprägt und erfüllt unser Grundbedürfnis nach Nähe, Zuneigung, Zärtlichkeit und Bindung. Es geht daher auch darum, Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu unterstützen, sie aber vor sexualisierter Gewalt zu bewahren und sie zu befähigen, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen und sich zu schützen.

## II. Übersicht

Ein Schutzkonzept besteht aus einer Vielzahl von Verfahrensweisen und Bausteinen (wie z.B. dem Verhaltenskodex, der Risikoanalyse, dem Beschwerdemanagement), die alle dazu dienen, Übergriffe zu erkennen und zu verhindern. Je mehr Gefahrenquellen gesehen,

erkannt und vermieden werden desto besser. Nicht zuletzt deshalb ist die Gefahrenanalyse so wichtig.

## 1. Definitionen und Erklärungen

### A. Definition

Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst sicher „alle Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung“, wie sie im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) aufgeführt und daher strafbar sind. Unterhalb dieser Schwelle gibt es aber Handlungsweisen, die zwar nicht strafbar, aber für mögliche Opfer dennoch schädlich und zudem geeignet sind, strafrechtlich relevante Handlungsweisen zu begünstigen: Grenzverletzung und sexuelle Übergriffe.

### B: Begünstigende Umstände sexualisierter Gewalt

Die Ausnutzung eines Machtgefälles aufgrund von Geschlecht, Alter, körperlicher Überlegenheit, Herkunft oder sozialem Status ist überwiegend für entsprechende Situationen kennzeichnend. Überlegene Personen verfügen über größere Macht und Autorität, gestalten den Ablauf eines sozialen Kontaktes einseitig in Ihrem Interesse und handeln dabei mit Belohnung (emotionale Zuwendung oder materielle Geschenke) oder mit Bestrafung (Androhung oder Einsatz von physischer und psychischer Gewalt oder Geheimhaltungsdruck). Dabei können Täterinnen und Täter durchaus minderjährig sein. Aufgrund des bestehenden Machtgefälles sind Betroffene meist nicht in der Lage, ohne Unterstützung ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzufordern. Häufig begünstigen Scham- und Schuldgefühle oder ein bestehendes Vertrauensverhältnis zur Person des Täters bzw. der Täterin den Übergriff.

### C: Verschiedene Stufen der sexualisierten Gewalt

- Grenzverletzung
 

Hierunter sind alle Verhaltensweisen zu verstehen, die die persönlichen Grenzen von Menschen überschreiten. Bei der Einschätzung sind nicht nur objektive Faktoren maßgebend, sondern ebenso das jeweilige persönliche Erleben der betroffenen Personen. Dieses kann sehr von Erziehung, Herkunft, religiöse Einstellung, Geschlecht und anderen persönlichen Umständen abhängen. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (zum Beispiel eine unbeabsichtigte Berührung oder eine als Verletzung erlebte kränkende Bemerkung) sind dabei im alltäglichen Miteinander durchaus korrigierbar. Wichtig ist dabei eine aufrichtige, respektvolle Haltung der verletzten Person gegenüber. So kann es Ausdruck eines Umgangs sein, wenn eine sich grenzverletzend verhaltene Person aufgrund der Reaktion der betroffenen Person oder durch Hinweise von Dritten sich der unbeabsichtigt verübten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht, in der Zukunft unbeabsichtigte Grenzverletzungen zu vermeiden.
- Sexuelle Übergriffe
 

Sie geschehen im Gegensatz zu Grenzverletzungen nie zufällig, sondern sind immer geplant und setzen voraus, dass Menschen sich über gesellschaftliche, kulturelle und institutionelle Regeln, fachliche Standards und den Widerstand von Opfern

hinwegsetzen. Intensität, Häufigkeit und ein fehlendes Verantwortungsbewusstsein für das eigene Handeln sind typisch. Nicht selten wird Kritik durch Dritte missachtet. Es kann zu Mobbingvorwürfen gegenüber Beteiligten kommen, die Übergriffe offengelegt haben. Oft werden auch Opfer und Zeugen abgewertet.

- **Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt**  
Diese Verhaltensweisen sind besonders schwerwiegend und daher unter Strafe gestellt. Sexuelle Handlungen an Kindern unter 14 Jahren (Paragraf 176 StGB), sexuelle Handlungen an Jugendlichen (Paragraf 180 StGB) und sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- und Betreuungsverhältnisses (Paragraf 174 C StGB) sind in diesem Zusammenhang besonders hervorzuheben.

#### D. Täterpersönlichkeiten und ihre Strategien

Typisch ist, dass sexuell übergriffige Menschen nicht zufällig und aus Versehen, sondern zielgerichtet handeln. Sie verfügen nicht selten über ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Empathie, die sie einsetzen und die ihnen helfen, ihr Handeln zu verschleiern. Gezielte, absichtliche Grenzverletzungen sind typischerweise systematische Vorbereitungen weiterer Formen sexualisierter Gewalt und nicht selten Tests, inwieweit sie ihre Opfer manipulieren und gefügig machen können. Leider führen diese Zusammenhänge auch dazu, dass das schädliche Verhalten von Tätern oft zu spät erkannt wird. Umso wichtiger ist es, für Bedingungen und ein Klima der Achtsamkeit zu sorgen, das entsprechenden Verhaltensweisen vorbeugt und sie frühzeitig unterbindet.

### III. Verhaltensregeln.

Allen, die für den OV/KV Trier tätig sind, ist der Umgang mit betreuten Kindern außerhalb der Arbeit für den Kinderschutzbund untersagt. Während der Tätigkeit nehmen wir eine Haltung ein, die die Grenzen der anvertrauten Mädchen und Jungen respektiert.

Wir entwickeln keine Beziehung, die andere Personen ausschließt. Deshalb ist es nicht gestattet, einzelne Kinder zu beschenken oder anderweitig zu begünstigen über Ausnahmen entscheidet der geschäftsführende Vorstand.

#### 1. Achtsamkeit und Offenheit

Wir pflegen eine Kultur der Achtsamkeit und Offenheit, die es erlaubt, heikle und schwierige Themen vorbehaltlos und offen anzusprechen. Dabei ist eine Haltung von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt ohne unnötige Verdächtigungen maßgebend. Das findet Ausdruck in einer angemessenen Sprache, in der Gestaltung von Nähe und Abstand, Tragen von angemessener Kleidung und im Umgang mit eingesetzten Medien, Bildern, Handy und Internet.

#### 2. Alle Regeln gelten für alle ehrenamtlich Tätigen und haupt- oder nebenamtlich Beschäftigten im Deutschen Kinderschutzbund (DKSB) Trier.

Sie gelten gegenüber Kindern und Jugendlichen und auch untereinander.

Sie umfassen alle Formen des Kontaktes (persönlich, telefonisch, E-Mail, Internet, usw.)

3. Wir achten und respektieren die Rechte der Kinder und Jugendlichen, die unsere Einrichtungen und Veranstaltungen besuchen und begegnen ihnen nach dem Gleichheitsgrundsatz. Kein Kind und kein Jugendlicher wird bevorzugt oder benachteiligt.
4. Persönliche Geschenke und Verabredungen mit Kindern und Jugendlichen außerhalb der Tätigkeit im DKSB bedürfen der Begründung und Genehmigung der entsprechenden Leitung, bzw. des geschäftsführenden Vorstandes.
5. Wir achten die Kinder und Jugendlichen als eigenständige Persönlichkeiten, die die Gestaltung des Kontaktes zu Mitarbeiter\*innen selbst bestimmen. Wir drängen ihnen weder Umgangsformen auf, noch verlangen wir von ihnen eine weitere Offenlegung ihrer Erfahrungen, Gedanken und Gefühle als sie freiwillig anbieten.
6. Wir unterstützen Kinder und Jugendliche in der Entwicklung ihrer persönlichen Entfaltung und Kreativität und drängen ihnen nicht unsere Vorstellungen auf (Sonne darf auch grün sein).
7. Wir sind uns der besonderen Verantwortung als Erwachsene und damit als Modell für Kinder bewusst. Wir wahren den begleiteten Kindern und Jugendlichen gegenüber eine auf der Beschreibung unseres Aufgabenfeldes gründende Distanz.
8. Die Gründe für das Fotografieren von Kindern und Jugendlichen werden immer hinterfragt. Das Veröffentlichen von Fotos in Medien, auf unserer Homepage und den sozialen Netzwerken, bedarf immer der Einwilligung der Kinder und der schriftlichen Einwilligung der Sorgeberechtigten. Wir entscheiden nicht über die Köpfe der Kinder und Jugendlichen hinweg. Wir binden sie in die Entscheidung mit ein und akzeptieren ein „Nein“. Ausnahme ist die fachliche Notwendigkeit zu Dokumentationszwecken.
9. Wir fragen die Kinder und Jugendlichen altersentsprechend nach Erlaubnis für Körperkontakt und benennen dessen Zweck (z.B. auf den Stuhl helfen, Jacke aus- oder anziehen). Liebevoller Zuwendung (z.B. das Umarmen) erfolgt nur als Erwidern eines kindlichen und jugendlichen Bedürfnisses und mit dem Einverständnis der Kinder und Jugendlichen mit dem Ziel Trost zu spenden und das Wohlbefinden des Kindes zu sichern. Wir umarmen nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse.

10. Wir sind als Begleiter\*innen verantwortlich für die klare Definition von Grenzen im Umgang der Kinder und Jugendlichen untereinander und mit uns und sorgen für die Einhaltung. Wir thematisieren unmittelbar im Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen und frühzeitig in kollegialer Beratung/Supervision Situationen, in denen
  - a.) wir als Begleiter\*innen Irritationen (emotionale und/oder verhaltensmäßige) im Kontakt mit einzelnen Kindern und Jugendlichen erleben;
  - b.) Kinder jegliche Form sexualisierten Kontaktes anbieten.
11. Wir teilen mit den begleiteten Kindern und Jugendlichen Erfahrungen aus unserem Privatleben nur dann, wenn sie entwicklungsfördernd sind. Ansonsten werden Probleme aus Arbeits- und Privatleben im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen nicht thematisiert.
12. Wir achten auf einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander. Es wird eine vertrauensvolle Teamkultur angestrebt, in der auch kritisches Feedback zwischen den Kolleginnen und Kollegen angebracht werden kann. Wir thematisieren in der kollegialen Beratung/Supervision Verhaltensweisen/Handlungen von Kolleg\*innen, die uns außerhalb dieses Verhaltenskodex zu liegen scheinen.
13. Wir wenden uns an die Bereichsleitung bzw. den geschäftsführenden Vorstand bzw. den/die dazu bestimmte Schutzbeauftragte/n, wenn wir nach Thematisierung in der kollegialen Beratung/Supervision keine Änderung des Verhaltens/der Handlungen der Kolleg\*innen erkennen können.
14. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen liegt immer bei den zuständigen Erwachsenen.
15. Wir beziehen aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten.

## Risikoanalyse / Schutzkonzept

Gefährdungslagen entstehen hauptsächlich im Eins- zu Eins-Kontakt, d.h. immer dann, wenn eine MA/ ein MA allein mit einem Kind/ Jugendlichen ist.

Allgemeine Regelungen spezifischer Situationen

A: Toilettensituation:

- Kinder gehen immer allein auf die Toilette, sobald sie das alleine können.
- MA wartet bei jüngeren Kindern vor der Toilettentür, im Vorraum. Die Türe zur Eingangshalle bleibt dabei offenstehen, um eine Einsicht in die Räume/ Transparenz zu gewährleisten.

#### B: Für den BU gilt:

- Grundsätzlich soll das Vier-Augen-Prinzip eingehalten werden. D.h. dass der Umgangssuchende nie allein und unbeobachtet mit dem Kind ist. Wenn mehr als ein Kind bei den Umgangskontakten anwesend ist muss im Einzelfall abgewogen werden, ob das Kind mit dem MA für einen kurzen Moment allein gelassen werden kann (z.B., wenn eins der Kinder auf die Toilette muss). Ggf. Absprache mit dem Jugendamt bezüglich möglicher Risikofaktoren, Gefahrensituationen und dem Umgang damit.

#### C: Aus- und Umziehsituationen:

- Hose und T-Shirt bleiben immer an, auch wenn einem Kind sehr warm/heiß ist (z.B. beim Toben).

#### D: Toben, Kuscheln, Trösten und Beruhigen:

- Körperkontakt nur und ausschließlich dann, wenn das Kind selbst den Wunsch oder das Bedürfnis danach äußert.
- Die MA fragen nach dem Einverständnis der Kinder bei Hilfestellungen, Spielsituationen, Trost usw., die einen Körperkontakt mit sich bringen könnten.

#### E: Gefahrensituationen, wie z.B. Weglaufen eines Kindes aus den Räumen/ dem Haus, am offenen Fenster lehnen und selbstverletzendes Verhalten:

- In solchen Situationen greifen die MA ein, wenn erforderlich auch mit Körperkontakt, um eine Gefahrensituation abzuwenden.
- Vor dem Beginn der Einzelfallarbeit mit jüngeren Kindern sprechen die MA mögliche Gefährdungs-/ und Gefahrensituationen (s.o.) bei den Eltern an und treffen gemeinsam mit den Eltern Absprachen, wie in den jeweiligen Situationen mit dem Kind/den Kindern umgegangen wird/ werden soll.

#### Offene und transparente Kommunikation:

- Eltern, Jugendliche und Kinder können sich jederzeit an die MA oder den Vorstand wenden, wenn sie sich mit Situationen nicht wohl fühlen.
- Wenn MA in Situationen geraten, mit denen sie sich nicht wohl fühlen, können Sie einen Kollegen, eine Kollegin zur Absicherung mit dazu bitten.

- Wenn MA sich mit dem Bedürfnis nach Körperkontakt/ Zuwendung eines Kindes unwohl fühlen: Eigene Grenzen wahrnehmen und kommunizieren.
- Wenn Klientenkontakte stattfinden, mit denen sich ein MA nicht wohl fühlt, sollte immer ein/e zweite/r MA mit im Haus sein.
- Die MA tragen immer ein, wann und wo sie sich mit den Kindern / Jugendlichen aufhalten.
- BU: Die MA des BU hinterlassen eine schriftliche Nachricht in der „Kladde“, wenn sie mit der Familie das Haus verlassen und wo sie sich vermutlich wie lange aufhalten werden.
- Im BU wird nur auf Deutsch kommuniziert. Ausnahme: MA beherrscht die jeweilige Sprache und kann der Kommunikation zwischen Elternteil und Kind folgen.

#### Beschwerdewege:

- Zu Beginn jeder Beratung mit dem Kind/Jugendlichen soll Transparenz über die Beschwerde-/ Rückmeldemöglichkeiten geschaffen werden. (z.B. MA, Eltern, Vertrauensperson, Briefkasten, Zettel...)
- Die Möglichkeiten der Partizipation und Rückmeldungen sollten im Lauf der Beratungsarbeit immer wieder thematisiert werden.

#### Telefonate und WhatsApp:

- Telefonate werden wann immer möglich aus dem Büro/KSB heraus geführt. (Transparenz)
- Die MA nutzen zur Kommunikation mit Klienten außerhalb des Hauses ausschließlich das Diensthandy oder Diensttablet.
- Kontaktangebote an Klienten außerhalb der regulären Dienstzeiten beschränken sich auf Krisensituationen.
- Kontakte sind zu dokumentieren (Thema und Zeitpunkt)

#### Schutz bei aufsuchender Arbeit in Schulen / Kitas:

- Vor Beginn der Arbeit in der Einrichtung nach einrichtungsinternem Schutzkonzept fragen.
- Hausinterne Dokumentation über besuchte Einrichtung, Zeitpunkt, Dauer und Klienten

#### Transparenz im Team:

- In den Fallteams (KSD und KSB) werden die längerfristigen Fälle (ab 5 Kontakte) im Laufe von 6 Monaten mindestens einmal dem Team vorgestellt. Es wird eine Liste angelegt und dort erfasst, wer wann welchen Fall vorgestellt hat.

#### IV. Maßnahmen

##### 1. Organisation und Struktur

Im Kinderschutzbund Trier e.V. arbeiten haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, deren Interesse die Förderung und das Wohlergehen von Kindern ist. Wir wissen aber auch, dass es Menschen gibt, die sexuelle Interessen an Kindern haben und deshalb versuchen in solche Tätigkeitsfelder einzudringen und die Kontakte für die eigenen Bedürfnisse zu missbrauchen. Um Beziehungsmisbrauch und sexuelle Übergriffe zu vermeiden, hat der Vorstand in Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparente Strukturen und klare Regeln entwickelt.

Der Vorstand verpflichtet alle, die im Auftrag des OV/KV Trier tätig und Mitglied des Verbandes sind, auf die diesbezüglichen Beschlüsse der Gremien des Kinderschutzbundes, insbesondere: Leitbild, Verhaltenskodex, Prinzipien helfenden Handelns, Prävention von und Intervention bei vermutetem und tatsächlichem Machtmissbrauch in Einrichtungen des KSB.

##### 2. Das bedeutet insbesondere:

- a) Vorstandsmitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Bei der Auswahl ehrenamtlicher Kräfte folgen wir den Empfehlungen des Bundesverbandes zur Auswahl und Eignung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Paragraph 72a SGB VIII“
- b) Der Vorstand stellt sicher, dass bei allen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Honorarkräften neben der fachlichen Qualifikation auch die persönliche Eignung vorliegt.
- c) Alle Personen, die für den DKSB OV/KV Trier tätig werden, unterzeichnen eine Selbstverpflichtungserklärung, in der sie versichern, dass keine Verfahren bezüglich diverser Straftaten gegen sie anhängig bzw. dass sie nicht rechtskräftig verurteilt sind.

Zur Implementierung dieser Einstellungen, Verhaltensweisen und Haltungen: Kinder brauchen Erwachsene, die ihre große Macht und die Abhängigkeit der Kinder nicht ausnutzen. Erwachsene sind allerdings in der Regel gegenüber Kindern oder Jugendlichen in einer starken Position. Deswegen reflektieren Vorstand, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen ihre\_ Haltung zu Themen wie „Nähe und Distanz zu Kindern, Jugendlichen und Eltern“, „Macht- und Machtmissbrauch“ und die sich daraus ergebenden Fragen. Hierzu gehört auch die Vorführung des Films „Der Wolf im Schafspelz“ für alle neuen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden.

## V. Verfahren und Beschwerdemöglichkeiten vorbeugend und als Reaktion

Vorbemerkung: Grundsätzlich gilt bei Verstößen gegen die Regeln, dass sie direkt angesprochen, benannt und abgelehnt werden. Dies ist jedoch noch keine ausreichende Bearbeitungsform bei Grenzverletzungen und sexueller Gewalt. Damit dieses Konzept wirksam funktionieren kann, bedarf es verschiedener Herangehensweisen, wie gegebenenfalls Verstöße offengelegt werden können:

Unterschiedliche Konstellationen:

### 1. Kinder/Jugendliche als Opfer

Für Kinder und Jugendliche ist es oft schwierig und angstmachend, sich über entsprechende Vorfälle zu äußern. Daher ist ein niederschwelliger Weg bereitzustellen. Notwendig ist es, diese Wege in kindgerechter Weise aufzuzeigen. Dabei soll es sich im Wesentlichen um folgende Möglichkeiten handeln:

- a) Für Kinder und Jugendliche gibt es einen Beschwerdebriefkasten, der für alle sichtbar und zugänglich im Foyer hängt. Dieser kann genutzt werden, um uns über solche Vergehen und Übergriffe zu informieren.
- b) Es soll eine für Kinder leicht ansprechbare Person für sie zur Verfügung stehen, der sie sich anvertrauen können. Diese wird vom Vorstand benannt und wird diesem gegebenenfalls berichten.
- c) *„Ella hilft“ soll als Figur für die Kinder ein Sympathieträger sein, der bei den Kindern Vertrauen und Bereitschaft fördert, sich zu öffnen.*
- d) Bemerken für und in dem Verein tätige Erwachsene (Vorstand, Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Reinigungskräfte, DienstleistungsanbieterInnen, DozentInnen und SupervisorInnen) dass konkrete Anhaltspunkte für eine sexuelle Grenzverletzungen vorliegen, so sind sie grundsätzlich verpflichtet, die Ansprechperson aus dem Vorstand zu informieren.

### 2. Kinder/Jugendliche als Täter

- a) Hier sind sowohl Vorstandsmitglieder, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ehrenamtlich oder Festangestellte verpflichtet, Mitteilung an die hierfür vom Vorstand bestimmte Fachkraft zu machen. Diese kümmert sich darum, dass keine weiteren Übergriffe stattfinden und setzt den Vorstand in Kenntnis. Weitere Schritte folgen dem festgelegten Ablaufplan.

### 3. Erwachsene als Täter

- a) Hier sind sowohl Vorstandsmitglieder, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ehrenamtlich oder Festangestellte verpflichtet, Mitteilung an eine hierfür vom Vorstand bestimmte Ansprechperson zu machen. Diese hat den Vorstand zu informieren und sodann die nötigen Maßnahmen entsprechend dem bestehenden Ablaufplan zu ergreifen.  
→ tauschen!?
- 4. Erwachsene als Opfer
  - a) Hier sind sowohl Vorstandsmitglieder, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, ehrenamtlich oder festangestellte ebenfalls verpflichtet, Mitteilung an eine hierfür vom Vorstand bestimmte Fachkraft zu machen. Diese hat den Vorstand zu informieren und dafür zu sorgen, dass keine weiteren Grenzverletzungen und Übergriffe stattfinden. Die weitere Vorgehensweise orientiert sich am bestehenden Ablaufplan.

## VI. Behandlung von Vorfällen mit Grenzverletzungen

- A. Aufgaben des Vorstandes
  - 1. Der Vorstand bestimmt sowohl eine Person aus dem Vorstand als auch eine Person aus dem Kreis der hauptamtlich Tätigen. Diese üben in ihrer jeweiligen Funktion die des internen Schutzbeauftragten aus. Darüber hinaus wird der Vorstand eine Person als externe Schutzbeauftragte bestellen. Diese sollte möglichst über eine Qualifikation als „insoweit erfahrene Fachkraft“ (§ 8a SGB VIII) oder vergleichbares verfügen.
- B. Aufgaben des/der internen Schutzbeauftragten aus dem Vorstand
  - 1. Vorfälle, in denen für den Kinderschutzbund Tätige sich mit ihren Handlungen außerhalb dieser Regeln bewegt haben, müssen sofort im Vorstand erörtert werden. Im Falle eines eigenen Verstoßes gegen diesen Kodex oder des Verstoßes anderer, ist der Vorstand unverzüglich zu informieren. Auch für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, dass – sollte ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex bei Vorstandsmitgliedern festgestellt werden – eine unmittelbare Information an den/die nächste(n) Vorgesetzten, die davon nicht betroffen ist, erfolgen muss.
  - 2. Die vom Vorstand bestimmte Person soll grundsätzlich als Ansprechpartner fungieren und die weitere Bearbeitung steuern. Sie soll mit der aus dem Kreis der hauptamtlich Beschäftigten dazu bestimmten Person zusammenarbeiten. Hierbei geht es darum, möglichst das Vieraugenprinzip zu wahren und gleichzeitig einen engen Austausch zu ermöglichen.

Verstöße Ehrenamtlicher:

3. Handelt es sich um Verstöße Ehrenamtlicher gegen die o.g. Beschlüsse und Regeln, soll wie folgt verfahren werden:  
Der interne Schutzbeauftragte des Vorstandes soll zunächst versuchen, sich einen Einblick in die Situation zu verschaffen. Nach Möglichkeit soll eine erste Klärung der vorhandenen Anhaltspunkte erfolgen. Es soll dabei möglichst ruhig und sachlich vorgegangen werden. Unangemessene Hektik ist zu vermeiden. Es geht darum, zu erkennen, ob und wie substantiiert die Hinweise sind und ob die Situation sofortiges Handeln gebietet, um weiteren Schaden von Betroffenen abzuwenden. Mit Personen, die entsprechende Hinweise gegeben haben, soll zunächst der Sachverhalt so weit geklärt werden, dass Missverständnisse vermieden und der Gehalt der Hinweise ausreichend substantiiert ist. Hinweise sind in einem hierfür vorgesehenen Buch bzw. eine hierfür vorgesehene Datei kurz zu protokollieren. Soweit erforderlich sollen Auskunftspersonen möglichst gemeinsam von den beiden internen Beauftragten angehört werden.

4. Sollten sich konkrete Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Straftat ergeben, soll zusammen mit einem weiteren Mitglied des Vorstandes geklärt werden, ob bereits arbeitsrechtliche oder sonstige konkrete Maßnahmen angeordnet werden und im Übrigen die zuständige Strafverfolgungsbehörde informiert werden. In diesem Falle sollen die weiteren Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörde vorbehalten werden.

Verstöße Hauptamtlicher:

5. Handelt es sich um Verstöße Angestellter soll in Abstimmung mit der Geschäftsführerin so vorgegangen werden:

- (a) Anhörung des oder der Betroffenen.
- (b) Bei Nachweis der Verstöße ist das Arbeitsverhältnis unverzüglich und möglichst fristlos zu beenden.
- (c) Sollte eine fristlose Kündigung nicht möglich oder unverhältnismäßig sein, ist dafür zu sorgen, dass der/die Mitarbeitende mit betroffenen Schutzbefohlenen nicht mehr in Kontakt kommt bzw. entsprechende Vorkommnisse möglichst ausgeschlossen werden.
- (d) Vorfälle, die Straftatbestände erfüllen, bringt der Vorstand den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige.
- (e) Bestätigt sich der Anfangsverdacht nach sorgfältiger Prüfung nicht, ist das Krisenplanverfahren zu beenden und Sorge für die Rehabilitation des bzw. der Betroffenen zu treffen.

C. Aufgaben des/der hauptamtlichen internen Schutzbeauftragten

1. der/die interne hauptamtliche Schutzbeauftragte nimmt Hinweise von Übergriffen entgegen und orientiert sich am festgelegten Ablaufplan.
  - (a) Alle Hinweise sollen in einem dafür vorgesehenen Buch bzw. in einer Datei kurz protokolliert werden und dem/der Beauftragten des Vorstandes zur Kenntnis zu bringen. Das Buch/die Protokolle sind so zu verwahren bzw. abzusichern, dass Dritte Personen außer dem Vorstand keinen Zugang haben. Ausgenommen sind die zuständigen Strafverfolgungsbehörden.
  - (b) Kommen die Hinweise von Kindern ist darauf zu achten, dass möglichst eine Atmosphäre von Sicherheit und Vertrauen geschaffen wird. Falls in der Situation geboten, sind erste Maßnahmen zu ergreifen und zu überlegen, ob Erziehungsberechtigte informiert werden. In jedem Falle soll Ruhe bewahrt und darauf geachtet werden, dass keine Missverständnisse entstehen.
  - (c) Sofern Maßnahmen geboten erscheinen, soll d. Beauftragte den/die Beauftragte/n des Vorstandes hinzuziehen. In Eilfällen sind vorläufige Maßnahmen zu ergreifen und der/die Beauftragte des Vorstandes zu informieren. Ist diese/r nicht erreichbar soll die Geschäftsführerin informiert werden, die das Notwendige veranlasst.

VII. Alle Hinweise sind stets Anlass zu prüfen, ob und wie das Schutzkonzept zur Vermeidung von Übergriffen verbessert werden kann.

VIII. Die internen Schutzbeauftragten (Vorstand und Personal) berichten dem Vorstand jährlich über besondere Vorkommnisse und schlagen ggfls. weitere sinnvolle Präventivmaßnahmen vor. Dabei berücksichtigen sie auch Vorschläge des/der externen Schutzbeauftragten.

IX. Sowohl Nutzerinnen und Nutzer der Angebote des OV/KV Trier als auch die externe Schutzbeauftragte können sich zur Klärung von Problemen und Konflikten stets an den Vorstand wenden. Kommt keine Klärung zustande, wird der Landesverband als Vermittler tätig. Beschwerden gegenüber dem Landesverband werden mit diesem geklärt. Sollte eine Klärung nicht möglich sein, wird der Bundesverband vermittelnd einbezogen.

X. Bekannt gewordene Vorfälle geben stets Anlass für Überlegungen, ob und welche Maßnahmen in der Zukunft zur Vermeidung von Übergriffen sinnvoll und notwendig scheinen.

XI. Es soll ein/e externe/r Schutzbeauftragte/r bestellt werden. Zur Aufgabe externer Schutzbeauftragter gehört es, darauf zu achten, dass auch Verstöße von Mitgliedern des Vorstandes aufgearbeitet und der übrige Vorstand angehalten wird, die entsprechenden Schritte zu unternehmen. Ferner ist ihre Aufgabe als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen für Personen, die Bedenken haben sich direkt an Interne zu wenden. Schließlich

sollen sie auch zum Austausch und zur Beratung interner Schutzbeauftragter zur Verfügung stehen.

### Anlagen

Flyer

„Nachricht an Ella“ (je Vorlagen für Kinder und Jugendliche)

Mitteilungsbriefkasten

Schlüsselbox

Trier, den

Name: Vorname

Anschrift:

## Verpflichtungserklärung

Mädchen, Jungen und ihre Eltern vertrauen darauf, dass sie bei dem Kinderschutzbund vor allen Gefahren gut aufgehoben und sicher sind. Daher tragen alle Mitwirkenden im Kinderschutzbund in verschiedensten Funktionen eine besondere Verantwortung und sind gehalten, diesen Anspruch zu verteidigen und zu vertreten. Deshalb wollen wir das dafür geschaffene Schutzkonzept mittragen. Dem entsprechend verspreche ich:

1. Ich habe das Schutzkonzept des Kinderschutzbundes Trier zur Kenntnis genommen und bin bereit, dieses mit meinen Fähigkeiten zu unterstützen. Das gilt für Leitbild, Verhaltenskodex und die Prinzipien helfenden Handelns
2. Ich verpflichte mich konkret, die in dem Schutzkonzept des Kinderschutzbundes Trier unter III. aufgestellten Verhaltensregeln zu beachten und einzuhalten.
3. Ich werde vor allem in allen Situationen die Grenzen der anvertrauten Mädchen und Jungen respektieren.
4. Ich werde zu einem Klima der Achtsamkeit und Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung beitragen.
5. Ich unterlasse persönliche Bevorzugung oder Benachteiligung oder gezielte Beeinflussung, die zu Grenzverletzungen führen können.

(Unterschrift)

## **Checkliste Vorstand/Geschäftsführung:**

1. **verpflichtet alle, die im Auftrag des OV/KV Trier tätig und Mitglied des Verbandes sind, auf die diesbezüglichen Beschlüsse der Gremien des Kinderschutzbundes (Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung (Anlage Schutzkonzept))**
2. **holt zu Beginn und alle 3 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis ein**
3. **achtet auf die persönliche Eignung bei der Auswahl/Einstellung**
4. **achtet darauf, dass der Film „Der Wolf im Schafspelz“ für möglichst alle vorgeführt wird**
5. **achtet auf die Einhaltung der Regeln und Bereitschaft von Beschwerdewegen**
6. **achtet auf die Unversehrtheit des Mitteilungsbriefkastens und der Schlüsselbox**
7. **achtet auf ständige Überprüfung und Fortschreibung des Schutzkonzeptes**

### **zu bestellen:**

**interne Schutzbeauftragte/r**

**a) aus dem Kreis der hauptamtlichen MA (S. 10 VI. A 1 S-Konzept)**

**b) aus dem Vorstand (S. 10 VI B2 S-Konzept)**

**externe Schutzbeauftragte/r**

**(zu Aufgaben und Verfahren: siehe S. 10 ff. S-Konzept)**