

Rechte- und Schutzkonzept

Schulpsychologische Beratungsstelle

Zur Sicherung der Rechte von Ratsuchenden und Mitarbeitenden und zu deren Schutz vor Diskriminierung und jeglicher Form von Gewalt



Schulpsychologische Beratungsstelle
Amt für Schule und Bildung, Abteilung 40/3
Rhein-Erft-Kreis, Der Landrat

Januar 2024

Standort Bergheim
Willy-Brandt-Platz 1
50126 Bergheim

Standort Brühl
Richard-Bertram-Str. 79
50321 Brühl

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Kultur der Achtsamkeit	4
2. Risiko- und Potentialanalyse	5
3. Feedback- und Beschwerdemanagement	6
4. Schutzmaßnahmen bei der Personalauswahl und Personalentwicklung	6
5. Interventionen bei Verdacht von Rechte- und Grenzverletzungen	7

Vorwort

Kinder und Jugendliche vor Gewalt zu schützen und in ihren Rechten zu stärken ist in der UN-Kinderrechtskonvention fest verankert. Nach Artikel 19 sind alle Staaten verpflichtet, Kinder vor „jeder Form körperlicher oder geistiger Gewaltanwendung, Misshandlung, Verwahrlosung oder Vernachlässigung, vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung einschließlich des sexuellen Missbrauchs zu schützen“.

Mit der Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes im Mai 2021, dem Landeskinderschutzgesetz und dem 16. Schulrechtsänderungsgesetz wird diese Verpflichtung konkretisiert. Die Jugendhilfe und die Schulen sind seither verpflichtet, in ihren Institutionen Schutzkonzepte zu verankern, mit denen die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und deren Schutz vor Gewalt in der eigenen Einrichtung sichergestellt werden soll.

Wenn auch die schulpсихologischen Beratungsstellen bisher nicht gesetzlich verpflichtet sind, ein solches Schutzkonzept zu verankern, fühlen wir uns diesen Zielen und Maßnahmen gegenüber verpflichtet und haben uns im Schuljahr 2022/2023 auf den Weg gemacht, ein Schutzkonzept zu entwickeln.

An diesem Prozess waren alle Mitarbeitenden der Beratungsstelle kontinuierlich beteiligt. Die Verantwortung für diesen Prozess lag bei der Leitung der Beratungsstelle, Frau Annette Greiner, die durch eine eingerichtete Steuergruppe „Rechte- und Schutzkonzeptentwicklung“ unterstützt wurde. Der Dank richtet sich an die Mitglieder der Steuergruppe: Ana-Isabel Falkowski als mitarbeitende Verwaltungsfachkraft, Antje Bittner als pädagogische Beraterin mit dem Schwerpunkt Demokratieförderung und die psychologischen Beraterinnen und Berater Daniela Müller, Pia Riesen und Martin Corth.

Das Schutzkonzept wurde in der vorliegenden Form im Dezember 2023 von den Mitarbeitenden verabschiedet. Eine jährliche Überprüfung zur Gültigkeit und Wirksamkeit wird seitens Stellenleitung sichergestellt.

Grundidee unseres Rechte- und Schutzkonzepts

Institutionelle Schutzkonzepte sollen von Gewalterfahrungen betroffenen Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen kompetent Hilfe ermöglichen (Kompetenzraum) und verhindern, dass sie in einer Institution selbst zum Opfer von Gewalt werden (Schutzraum). Die Entwicklung von Schutzkonzepten steht aktuell stark im Kontext sexualisierter Gewalt. Dieser Aspekt muss Berücksichtigung finden, ohne aber andere Formen von Gewalt außer Acht zu lassen.

Unserem Schutzkonzept liegt das erweiterte Grundverständnis der UN-Kinderrechtskonvention zugrunde mit den folgenden drei Aspekten („3 Ps“):

- das Recht auf Förderung und Entwicklung (provision)
- das Recht auf Schutz (protection)
- das Recht auf Beteiligung (participation)

Besonders Kinder und Jugendliche in ihren Rechten zu stärken und sie vor Diskriminierung und Gewalterfahrungen zu schützen, verstehen wir als unsere Aufgabe.

Wir haben uns daher auf die Begrifflichkeit eines Rechte- und Schutzkonzeptes verständigt.

Warum ein Rechte- und Schutzkonzept in der Schulpsychologie?

In unserer Arbeit begegnen wir Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit vielfältigen Problembelastungen in unterschiedlichen Situationen (innerhalb von Schule, in Gesprächen in unserer Beratungsstelle oder auch digital). Anlass für den Kontakt stellen meistens Beobachtungen des Verhaltens und eine damit verbundene Sorge oder Belastung von Bezugspersonen dar. Kinder und Jugendliche können sich aber auch von sich aus mit ihren Sorgen und Belastungen an uns wenden. Das Verhalten und Erleben von Ratsuchenden kann auch durch Gewalterfahrungen beeinflusst sein. Dies bedarf einer besonderen Sensibilität und Professionalität im Umgang mit den Betroffenen.

In der Beratungsarbeit vertrauen sich Menschen uns an. Ein verstehender Zugang zum Verhalten und Erleben beruht immer auf individuell geprägten Wahrnehmungen und Interpretationen. Hier ergeben sich potentiell Gefahren, dass durch Verhaltenszuschreibungen Formen von bewusstem oder auch unbewusstem Machtmissbrauch und Bewertung realisiert werden. Wegen der besonderen Vertrauensstellung des Berufsstandes der Psychologinnen und Psychologen wenden sich Menschen auch mit emotionalen Themen, die z.T. schuld- und schambesetzt sein können, an uns; ggf. vertrauen sie sich auch mit Fragen rund um das Thema Sexualität und Gewalt an. Unterstützung anzubieten und auch in sehr intimen Gesprächssituationen professionell zu bleiben, ist unsere Aufgabe. Entsprechend enthält das Schutzkonzept auch unterstützende Maßnahmen für die Mitarbeitenden, um dieser besonderen Herausforderung und Verantwortung gerecht zu werden - in Form von kollegialer Unterstützung, Fortbildung und regelmäßiger Supervision.

Unsere Arbeit findet an der Schnittstelle zur Institution Schule statt. Schule stellt einen normativen Ordnungsrahmen dar mit Regelwerken und hierarchischen Strukturen. Schule prägt Persönlichkeiten und stellt Weichen für Lebenswege. Die Erfahrungen, die ein junger Mensch im sozialen Umfeld der Schule macht, beeinflussen zudem sein Selbstbild. Systematische Einflussnahme und Macht liegt also im System und Zweck von Schule begründet. Schulpsychologie reflektiert mögliche Gewaltdynamiken immer auch im Kontext institutioneller Macht(gefälle) und positioniert sich aktiv gegen Machtmissbrauch durch Schülerinnen und Schüler, schulische Mitarbeitende und Beraterinnen und Berater.

Die Vorstellung, dass Gewalt durch Mitarbeitende der eigenen Institution stattfindet, fällt besonders schwer. Aber von einer möglichen Tabuisierung können mögliche Täterinnen und Täter profitieren und im Schatten des Vertrauens in den Berufsstand und die Institutionen ihre Taten planen und durchführen. Tabuisierung gefährdet auch Mitarbeitende selbst unter falschen Verdacht zu geraten. Wir wollen mit unserem Rechte- und Schutzkonzept dazu beitragen, Tabuisierungstendenzen entgegenzuwirken.

Die fünf Bausteine unseres Schutzkonzeptes



1. Kultur der Achtsamkeit

Das Berufsethos pädagogischer und psychologischer Beraterinnen und Berater ist der einfühlsame, vorurteilsfreie, wertschätzende und ressourcenorientierte Umgang mit den Ratsuchenden. Dies bildet die Grundlage unserer Arbeit. **Ein achtsamer Umgang mit sich selbst und unter allen Mitarbeitenden ist dafür unverzichtbare Voraussetzung.** Regelmäßige Reflexion der Wahrnehmungen, Interpretationen, des eigenen Handelns und dessen Auswirkungen auf sich selbst und andere finden im Rahmen von Reflexionsgesprächen auf kollegialer Ebene und mit Leitung, in Fallbesprechungen, Interventionen, Supervisionen und Weiterbildungen statt. Alle Mitarbeitenden werden ermutigt und unterstützt, entsprechende Reflexionsangebote wahrzunehmen.

In die regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen und in internen Supervisionsangeboten sind alle Mitarbeitenden - themenspezifisch auch die Verwaltungsmitarbeitenden - einbezogen. Im Rahmen der Teambesprechungen wird regelmäßig über die Haltung zu den Ratsuchenden reflektiert und für Wahrnehmungen von Grenzverletzungen sensibilisiert. Dafür nutzen wir auch themenspezifische und haltungsbezogene Reflexionsfragen. In die Teambesprechungen integrieren wir regelmäßig Achtsamkeitsübungen und es wird Raum gegeben, über die Arbeitsbelastung zu sprechen. **Die Leitung prüft regelmäßig mögliche Anpassungen auf der organisatorischen Ebene zur Entlastung und bietet persönliche Gespräche an.**

Auf Ressourcen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Angebote der Unfallkasse NRW für die Verarbeitung von Belastungen aus schulischen Krisenereignissen wird seitens Leitung aktiv hingewiesen. Neben der achtsamen Grundhaltung verfolgen wir **das Ziel einer offenen und gesunden Fehlerkultur.** Die hier beschriebenen Aspekte der professionellen Grundhaltung finden sich auch in unserem Verhaltenskodex (siehe Anlage) wieder.

2. Risiko- und Potentialanalyse

Das vorliegende Schutzkonzept basiert auf einer gemeinsam durchgeführten Risiko- und Potentialanalyse. Diese beinhaltet eine **aktive Auseinandersetzung mit Risikofaktoren** auf folgenden Ebenen:

- Welche Belastungsfaktoren bzw. besondere Bedürfnisse bringen **Ratsuchende** mit und müssen in der Gestaltung des Kontaktes und des Settings (incl. Räumlichkeiten) durch alle Mitarbeitende Berücksichtigung finden?
- Welche Belastungsfaktoren bzw. besondere Bedürfnisse bringen **Mitarbeitende** mit und müssen in der Organisation von Abläufen, der Gestaltung des Settings (inkl. Räumlichkeiten), dem kollegialen Miteinander und der Unterstützung durch die verantwortliche Leitung Berücksichtigung finden?

Thematisch fokussierten wir auf Risiken im Bereich der **Nähe-Distanz-Regulation** und **Autonomie-Abhängigkeit**, die sich im Kontext von psychologischen Hilfsangeboten häufig ergeben. Diskriminierungsrisiken von Ratsuchenden (auch der Kinder und Jugendlichen in Form des Adultismus) sowie Barrieren, die die Inanspruchnahme von Hilfe verhindern können, waren weitere Aspekte, die in unserer Risiko-Potential-Analyse besondere Berücksichtigung fanden.

In Bezug auf mögliche Schutzfaktoren/Potentiale nahmen wir folgende Zuordnungen vor:

- Welche Schutzmaßnahmen haben wir schon?
Was soll erhalten bzw. noch ausgebaut werden?
- Was lässt sich noch nachbessern? Wo können Lücken geschlossen werden?
Welche Ideen und Möglichkeiten wollen wir sofort oder perspektivisch umsetzen?

Die Ergebnisse der jeweils aktuellen Risiko-Potential-Analyse sind in der Beratungsstelle auf Anfrage einzusehen. Die dort aufgeführten Maßnahmen dienen uns der **eigenen Orientierung und Qualitätssicherung** unseres Tuns sowie als Grundlage der jährlich stattfindenden Evaluation.

Trotz aller professionellen Bemühungen unsererseits kann ein Rest-Risiko von Verletzungen der Schutzbedürfnisse und Rechte von Ratsuchenden und beteiligten Kindern und Jugendlichen nicht ausgeschlossen werden. Ratsuchende können sich auch durch Mitarbeitende der Beratungsstelle in ihren Rechten missachtet oder verletzt fühlen - auch wenn es nicht Intention des Mitarbeitenden war. Für diesen Fall muss es eine **niederschwellige Möglichkeit für die Ratsuchenden** geben, sich über einen Vorfall, eine Situation bzw. das Verhalten eines Mitarbeitenden zu beschweren und gehört zu werden. Entsprechende Möglichkeiten bestehen im Kontext unseres Feedback- und Beschwerdemanagements.

3. Feedback- und Beschwerdemanagement

Wir sind **offen für Feedback** und holen uns dieses auch **aktiv** bei unseren Ratsuchenden in Kontakten und Gesprächen ein. Wir bieten über einen frei zugänglichen und gut sichtbaren „Briefkasten“ im Zugangsbereich die Möglichkeit, uns ein schriftliches - auf Wunsch auch anonymes - Feedback zu geben, Verbesserungsvorschläge zu machen oder sich bei Bedarf zu beschweren. Entsprechende Bögen (siehe Anlage) enthalten Informationen über weitere Beschwerdewege gemäß „Allgemeiner Geschäfts- und Dienstanweisung der Kreisverwaltung Rhein-Erft-Kreis“. Beschwerden, die gegenüber Mitarbeitenden vorgetragen werden, werden über die Abteilungsleitung entsprechend der allgemeinen Dienstordnung der Amtsleitung (und ggf. auch dem Bürgerbüro) weitergeleitet, es sei denn, es ist expliziter Wunsch des Beschwerdeführenden, dass dieser Weg nicht beschritten wird. Der Briefkasten wird von Stellenleitung regelmäßig (möglichst einmal pro Woche) unter Anwesenheit eines der Beauftragten für schulische Krisenprävention und Krisenintervention geleert.

Die Stellenleitung bietet den Mitarbeitenden **zweimal pro Jahr ein Feedback-Gespräch an**, in dem auch explizit eingeladen wird, über Themen der Kontaktgestaltung mit Ratsuchenden - hier auch besonders mit Kindern und Jugendlichen - und Mitarbeitenden gemeinsam zu reflektieren.

4. Schutzmaßnahmen bei der Personalauswahl und Personalentwicklung

Bei Personalauswahlgesprächen werden **Fragen des Kinderschutzes aktiv angesprochen** und damit die Sensibilität für das Thema verdeutlicht. Für die Einstellung müssen alle Mitarbeitende ein **erweitertes Führungszeugnis** vorlegen. Zusätzlich bestätigen Landesbedienstete ihre Verfassungstreue, geben Auskunft über mögliche Vorstrafen und über ihre wirtschaftlichen Verhältnisse.

Bei Dienstantritt in der Beratungsstelle werden die Mitarbeitenden (sowie Praktikantinnen und Praktikanten) durch Leitung auf das vorliegende Schutzkonzept hingewiesen und bestätigen, dieses zur Kenntnis genommen zu haben.

Sie **unterschreiben den Verhaltenskodex der Beratungsstelle** und erklären sich damit diesem gegenüber verpflichtet. Ein unterschriebenes Exemplar erhält die Leitung.

Mitarbeitende sollen die Bereitschaft zur **persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung** mitbringen. Sie werden über entsprechende kostenfreie Angebote von Stellenleitung informiert und von der Stellenleitung angehalten, vorhandene Angebote zu nutzen. Alle Beraterinnen und Berater nehmen regelmäßig an den **Teambesprechungen und den stelleninternen Supervisionsangeboten** teil. Die Verwaltungsfachkräfte nehmen an den Teambesprechungen teil, die an ihrem jeweiligen Standort stattfinden. Die Teilnahme aller Mitarbeitenden an den **Team-Supervisionsangeboten** ist erwünscht und wird seitens Stellenleitung gefördert. Eine Entscheidung von Mitarbeitenden gegen die Teilnahme an den Team-Supervisionsangeboten wird gegenüber Stellenleitung begründet.

Intervision findet in den regelmäßig stattfindenden Kleinteamen statt. Alle Fachmitarbeitenden sind einem Kleinteam fest zugeordnet, nehmen regelmäßig an den Sitzungen (die online oder in Präsenz stattfinden) teil. **Eine Nicht-Teilnahme wird gegenüber der Stellenleitung begründet.**

5. Interventionen bei Verdacht von Rechte- und Grenzverletzungen

Trotz aller individuellen und gemeinsam getragenen Bemühungen lässt sich nicht ausschließen, dass es zu Grenzverletzungen auch **innerhalb der Schulpsychologischen Beratungsstelle** kommt. Die Kultur der Achtsamkeit, der Verhaltenskodex und alle übrigen oben beschriebenen präventiven Maßnahmen können ggf. nicht ausreichen, um Grenzverletzungen durch Mitarbeitende zu verhindern. Werden Beobachtungen von grenzverletzendem Verhalten gemacht oder entsteht der dringende Verdacht, müssen die Hürden, eine solche Beobachtung zur Sprache zu bringen, möglichst abgebaut werden. Daher haben wir uns dafür entschieden, auch Mitarbeitenden die Möglichkeit einzuräumen, anonym Mitteilungen über unseren Feedback- und Beschwerdekasten zu machen. **Im Mittelpunkt steht immer der Schutz eines möglichen Opfers.** Wenn Mitarbeitende selbst Opfer sexualisierter Gewalt werden, besteht gemäß aktueller **Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** (siehe Intranet der Kreisverwaltung) Beratungsmöglichkeit durch die Gleichstellungsbeauftragte und Beschwerdemöglichkeit bei der Beschwerdestelle (Personalverwaltung). Anonymisierte Beratung und Hilfestellung erhalten Mitarbeitende kostenfrei und niederschwellig auch beim SYSTEM im Gesundheitszentrum Köln (Kontaktdaten siehe Intranet).

Im Kontext eines Verdachts gegen Mitarbeitende ist es wichtig, dass auch Beschuldigte Gelegenheit erhalten, **zu dieser Beschwerde Stellung zu nehmen und Unterstützung zu erhalten**, mit der Beschwerde umzugehen und ggf. auch rehabilitiert zu werden. In unserer Schulpsychologischen Beratungsstelle unterstützen die Krisenbeauftragten die Kolleginnen und Kollegen sowie Leitung im professionellen Umgang mit Verdachtsfällen.

Bei **Beschwerden über das Verhalten der Leitung**, die nicht im persönlichen Gespräch zu klären sind, ist die Beschwerde der Amtsleitung und der zuständigen Dezernentin mit der Generale Schulpsychologie bzw. Personaldezernat) vorzutragen.

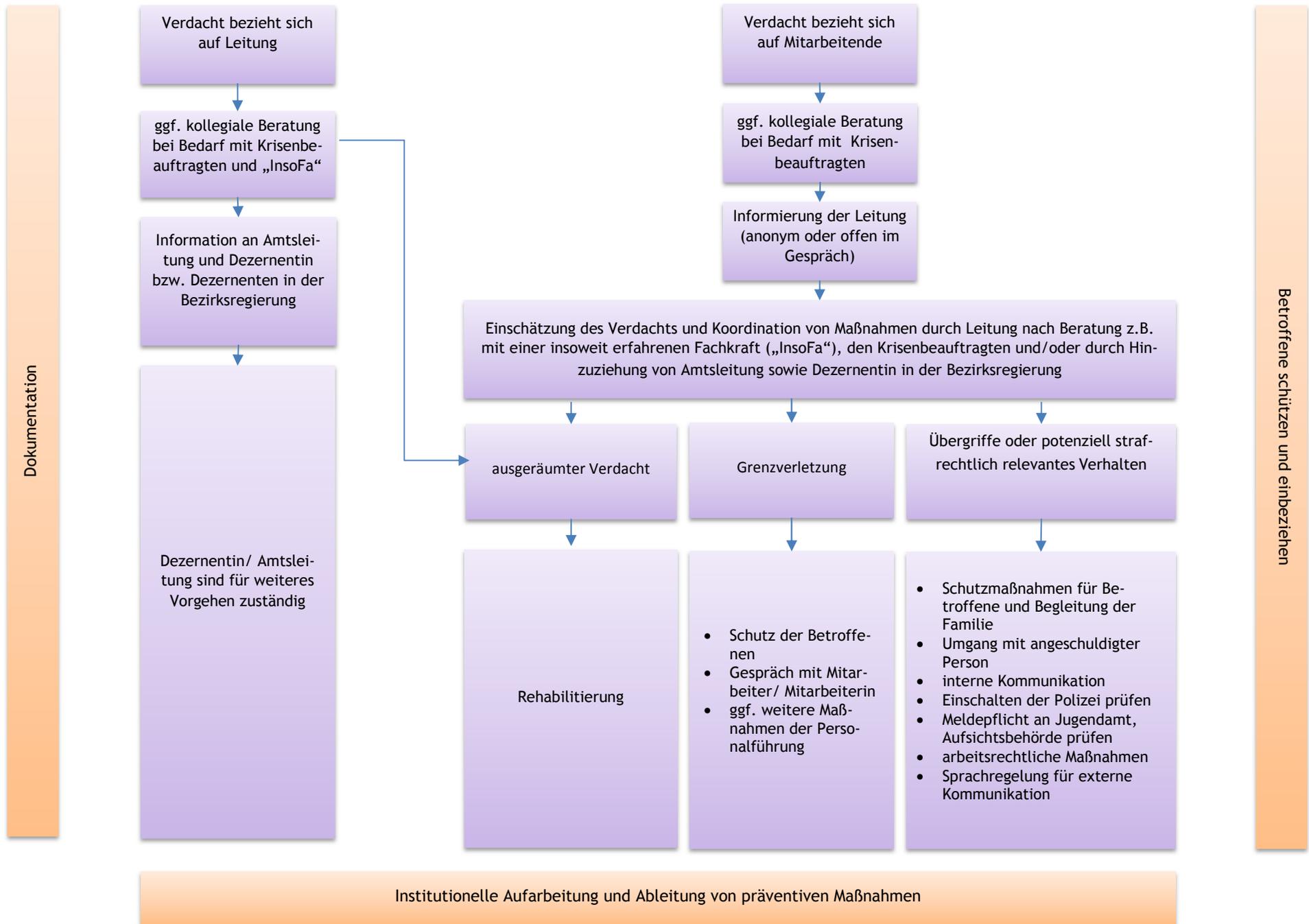
Im Falle berechtigter Vorwürfe gegenüber Mitarbeitenden werden unmittelbar in enger Abstimmung mit der/den Dienstvorgesetzten in Land bzw. Kommune notwendige Schritte eingeleitet. Ein Kontakt mit Ratsuchenden wird bis zur Entscheidung einer möglichen Strafverfolgung oder dienstrechtlicher Schritte durch die Leitung aktiv verhindert.

Interventionen bei Kindeswohlgefährdung/Grenzverletzungen/sexualisierter Gewalt durch Personen außerhalb der Beratungsstelle:

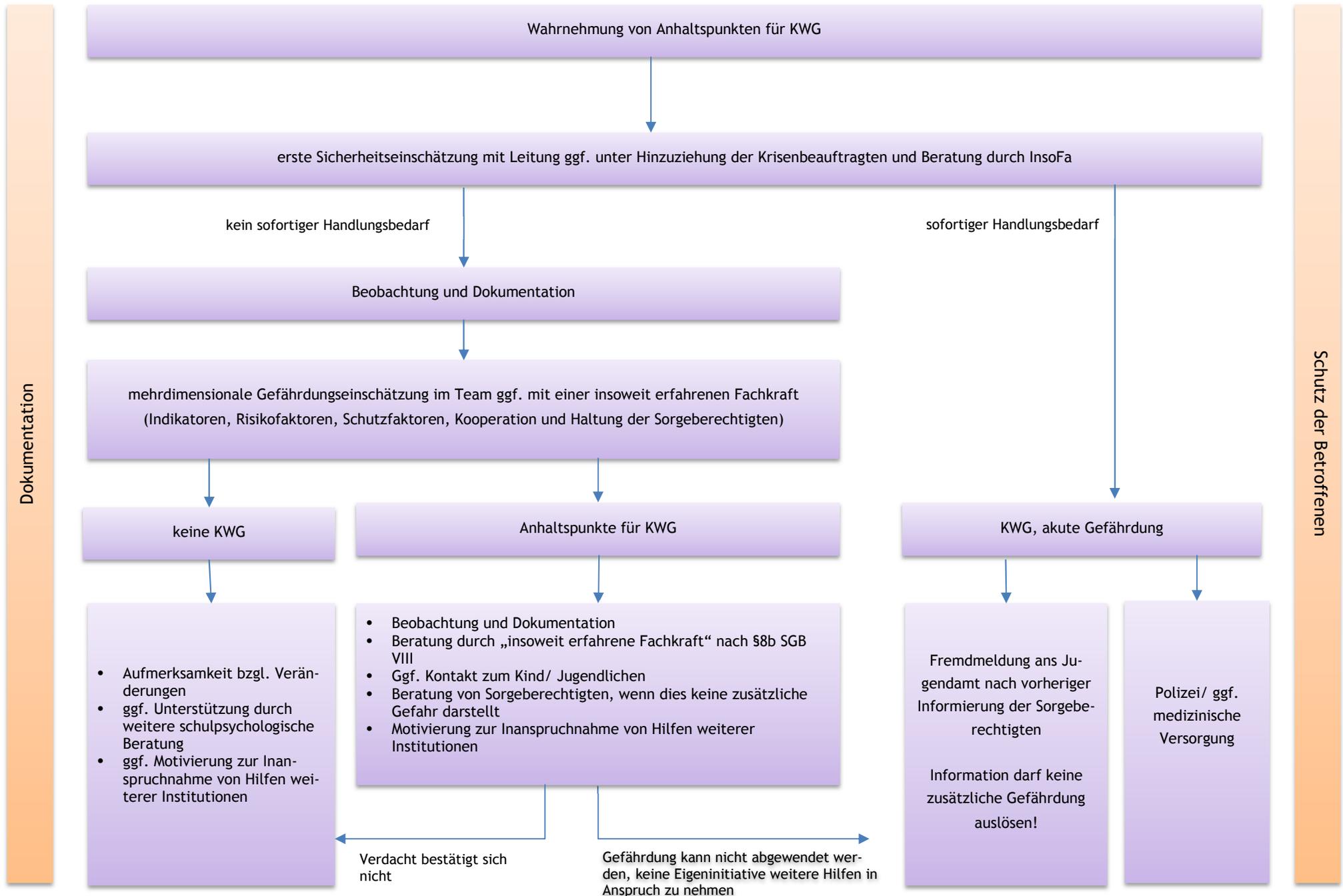
Alle Mitarbeitenden sind rechtlich nach §4 Abs. 4 Nr.2 KKG dem **aktiven Kinderschutz gegenüber verpflichtet** und besitzen hier eine hohe Sensibilität. Besteht der Verdacht auf das Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung oder massive Verletzungen der Schutzbedürfnisse und Rechte von Kindern durch Personen außerhalb der Beratungsstelle, sind Mitarbeitende verpflichtet, sich nach einem festgelegten Handlungsschema zu verhalten.

Das intern abgestimmte Verfahren in beiden Interventionsfällen (Grenzverletzung/Gewalt durch interne und externe Personen) findet sich in **folgenden Handlungsschemata** abgebildet:

Verdacht auf Verletzung von Rechten von Kindern und Jugendlichen und Kindeswohlgefährdung innerhalb der Institution



Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (KWG) außerhalb der Institution



Literatur

Bezirksregierung Arnsberg. Leitfaden „Sexualisierte Gewalt in der Schule“.

https://bra.nrw.de/system/files/media/document/file/handreichung_sexualisierte_gewalt.pdf

Hein (2014). Armut, soziale Ungleichheit und Kindeswohlgefährdung. Ritterbach Verlag.

Heynen (2016). Bedeutung von Präventionsstandards am Beispiel der Karlsruher Standards zur Prävention und Intervention. (Hsrg. Universität Hildesheim & Hochschule Landshut), E-Learning-Kurs Schutzkonzepte.

KMK (2023). Kinderschutz in der Schule - Leitfaden zur Entwicklung und praktischen Umsetzung von Schutzkonzepten und Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt an Schulen.

https://kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/Broschuere_Leitfaden_KMK-16-03-2023.pdf

Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (2023). Krisenprävention (S. 240-269).

PsG.NRW. Rechte- und Schutzkonzepte. <https://psg.nrw/rechte-und-schutzkonzepte>

Rassenhofer et al. (2020). Misshandlung und Vernachlässigung. Hogrefe.

Winter & Wolff (2016). Intervention. (Hsrg. Universität Hildesheim & Hochschule Landshut), E-Learning-Kurs Schutzkonzepte.

Rhein-Erft-Kreis (2023). Dienstvereinbarung des Rhein-Erft-Kreises zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zugriff über das Intranet des Rhein-Erft-Kreises. Letzter Zugriff 07.12.2023

SYSTEM - Gesundheitszentrum Köln. Zugriff auf aktuellen Flyer über das Intranet des Rhein-Erft-Kreises. Letzter Zugriff. 07.12.2023

Anlage

Verhaltenskodex

Feedback- und Beschwerdebogen