

Schutzkonzepte zur Prävention und Intervention sind ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie Haltung und Kultur einer Organisation. Sie helfen Fachkräften, pädagogisch präventiv zu handeln, Signale betroffener Kinder und Jugendlichen zu erkennen und Zugang zu Hilfe zu bieten.

1. Einleitung:

In der Einleitung des institutionellen Präventions- und Schutzkonzeptes ist es sinnvoll, das Aufgabengebiet, die Zielgruppe, Zielsetzungen sowie die Haltung der Mitarbeitenden gegenüber der Kinder- und Jugendlichen zu beleuchten.

Eine Reflexion und ggfs. Veränderung von Haltungen und Verhalten aller Mitarbeitenden (inkl. Einrichtungsleitung) kann Transparenz für alle Beteiligten und ein Grundverständnis für den Sinn und Zweck der Tätigkeit schaffen, um auf diese Weise dem Schutzauftrag hinreichend Rechnung zu tragen.

Im Rahmenkonzept für die Offene Jugendarbeit in Bonn sind die Ziele und Inhalte der Arbeit definiert. Es orientiert sich an der Lebenswelt, und den Bedürfnissen unserer Auftraggeber: der Kinder und Jugendlichen.

Leitfragen:

- Wer sind die Adressat*innen der Arbeit, für die das Präventions- und Schutzkonzept erstellt wird?
- Welche Haltung haben die Mitarbeitenden gegenüber den Kindern und Jugendlichen?
- Welches gemeinsame Menschenverständnis liegt der Zusammenarbeit des Teams zugrunde?
- Wie offen und vorurteilsfrei tritt jede*r einzelne Mitarbeiter*in der Zielgruppe entgegen?
- Was ist erforderlich, um diese gemeinsame Haltung des Teams zu entwickeln und zu stärken?
- Wo werden die Kinder und Jugendlichen abgeholt?
- Wohin werden sie begleitet?
- Welche pädagogischen Absichten und Ziele verfolgt die Arbeit?
- Auf welche Weise bieten wir den Kindern und Jugendlichen eine Plattform, um Selbstwirksamkeit erfahren zu können?
- Welche Normen und Wertvorstellungen werden von den Mitarbeitenden vertreten?
- Wie geht das Team mit kultureller Diversität um?
- Wie geht das Team mit traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenbildern um? Welche Vorstellungen zum Thema „männlicher“ und „weiblicher“ Verhaltensnormen werden vertreten? (z.B. Wie wird über Frauen gesprochen?)
- Welche rechtlichen Vorgaben gilt es zu berücksichtigen?
- Auf welche Weise kann ein Schutzraum für die Zielgruppe geschaffen werden? (z.B. auch speziell für muslimische Mädchen)
- Wie wird gewährleistet, dass allen Mitarbeitenden der besondere Schutzauftrag gegenüber der Zielgruppe stets bewusst ist und in ihre Handlungen mit einfließt?

2. Sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen, Übergriffe

Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen kann in differenzierten Ausmaßen stattfinden. Ursula Enders, Mitbegründerin des „Zartbitter e.V.- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt“ und Buchautorin zahlreicher Bücher zum Thema der sexualisierten Gewalt unterteilt die sexualisierte Gewalt in die drei folgenden Stufen:

2.1 Grenzverletzungen:

Als Grenzverletzung wird ein Minderjährigen gegenüber unangemessenes Verhalten verstanden, wie z.B. Androhung von Strafmaßnahmen, Bloßstellung vor anderen, herabwürdigende Äußerungen, körperliche Übergriffe (z.B. am Arm zerren). Oftmals werden solche Grenzen unabsichtlich in Stresssituationen, aus Hilflosigkeit oder aus vermeintlich pädagogischem Ermessen überschritten.

2.2 Übergriffe:

Anders als unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind Übergriffe ein bewusstes Missachten der Grenzen des Gegenübers aus mangelndem Respekt diesem gegenüber. Beispiele dafür sind beschämende Bemerkungen, Herabsetzungen, Strafaktionen, aber auch Missachtung der Intimsphäre oder Verletzung des Schamgefühls.

2.3 Strafrechtlich relevante Formen von (sexualisierter) Gewalt:

Strafrechtlich relevante Formen von Gewalt können z.B. Körperverletzung (schlagen, treten, schütteln, ein-/ oder aussperren), sexueller Missbrauch oder sexuelle Nötigung sein.

Wer wegen einer in § 72a SGB VIII (Persönliche Eignung) aufgeführten einschlägigen Straftat gemäß §§ 171-184f., 225 und 232-236 StGB vorbestraft ist, erhält einen Eintrag in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und darf nicht im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt werden.

3. Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren des eigenen Arbeitsumfeldes

Jugendzentren sollen sichere Orte für Kinder und Jugendliche sein. Eine Risikoanalyse unter Berücksichtigung vorhandener Schutzfaktoren und Ressourcen ist die Basis für eine umfassende Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Sie legt die verletzlichen Stellen der Einrichtung offen und ihre Ergebnisse sollen aufzeigen, wie sich der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt vor Ort verbessern lässt. Die Risikoanalyse soll partizipativ mit allen Akteuren und Adressat*innen erfolgen, insbesondere unter Beteiligung von Vertreter*innen der Zielgruppe, sodass eine Zusammenführung unterschiedlicher Perspektiven und Eindrücke sowie die Anregung zum Dialog hierüber erfolgen kann.

Die Durchführung der Risikoanalyse setzt eine systematische Planung voraus, bei der Ziele, Verfahrensweisen, Zuständigkeiten, Ressourcen und Zeitperspektiven festgelegt werden.

Leitfragen:

Strukturelle Risikofaktoren:

- Welche Bedingungen vor Ort begünstigen grenzverletzende Verhaltensweisen?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch oder Übergriffe gibt es angesichts spezifischer professioneller Tätigkeiten oder Interaktionen?

- Welche Bedingungen vor Ort können Täter* innen nutzen, um Gewalt vorzubereiten und zu verüben?
- Wie entstehen Konstellationen, die zu Gefährdungen führen können?
- Wo könnten sich alltägliche Schlüsselsituationen verstecken, in denen die Rechte von Kindern und Jugendlichen nicht geachtet werden oder außer Acht geraten können?
- Welche präventiven Maßnahmen und Strukturen sind in der Einrichtung bereits vorhanden?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Auf welche Weise wird autoritären oder intransparenten Leitungsstrukturen, fehlende Anerkennung und Wertschätzung für Mitarbeitende oder mangelnde Vorgaben für die tägliche Arbeit entgegengewirkt?
- In welchem Rahmen finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden zum Thema Kinderschutz statt?
- Wie werden im Team konkrete, als herausfordernd wahrgenommene Situationen besprochen und reflektiert?
- Welche Unterstützungsangebote bietet die Einrichtung, um Überforderungssituationen vorzubeugen?
- Wie werden Mitarbeitende vor und bei Überforderungssituationen geschützt?

Risikofaktoren auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes:

- Welche Beteiligungsstrukturen und Beschwerdeverfahren gibt es?
- Wie sieht das sexualpädagogische Konzept aus?

Risikofaktoren auf der Ebene der Zielgruppe:

- Welche individuellen Bedürfnisse, Einschränkungen und Vulnerabilitäten der Adressat* innen müssen beachtet werden?
- Inwieweit könnten das Alter, der Entwicklungsstand, fehlende oder eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit, Teilhabebeeinträchtigungen, das Risiko von Diskriminierung oder die Zusammensetzung der Zielgruppe Grenzverletzungen begünstigen?

Risikofaktoren durch die personelle Ausstattung:

- Wie wird die für den Kinderschutz notwendige Voraussetzung des Vorhandenseins von ausreichend qualifiziertem Personal sichergestellt?
- Welche Fortbildungs- und welche Entlastungsangebote gibt es für Mitarbeitende?
- Wie hoch ist die Personalfuktuation?

Risikofaktoren durch die Kultur der Organisation/ Haltung der Mitarbeitenden:

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?

Risikofaktoren auf der pädagogischen Beziehungsebene:

- Welche Gelegenheiten gibt es im Alltag, in denen es in Interaktionen zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?

- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?

Risikofaktoren bei der Nutzung digitaler Medien:

- In welcher Weise werden die Mitarbeitenden bzgl. der Risiken für die Kinder und Jugendlichen bei der Nutzung digitaler Medien sensibilisiert?
- Wie können Kinder und Jugendliche im Umgang mit den digitalen Medien ausreichend geschützt werden?

Risikofaktoren durch räumliche Strukturen:

- Welche Rückzugsräume und Räume der Intimsphäre gibt es?
- Welche Räume könnten Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?
- Welche räumlichen Bedingungen erschweren eine Einsicht durch Dritte zum Schutz der Kinder sowie der Mitarbeitenden?

3.1 Übergriffe durch Mitarbeitende

Leitfragen:

- Wer hat in welcher Form Kontakt zu Kindern und Jugendlichen?
- Wie werden 1:1 Situationen im Team kommuniziert? Wer im Team weiß Bescheid, wenn Einzelgespräche stattfinden?
- Bei welchen Angeboten kann es zu evtl. erforderlichem Körperkontakt kommen (z.B. Sport-Hilfe beim Umziehen) oder einer besonderen emotionalen Abhängigkeit kommen?
- In welcher Art erhält jede(r) Beteiligte das Recht auf Wahrung seiner/ ihrer Grenzen?
- Wie klar und transparent sind die Entscheidungsstrukturen der Einrichtungsleitung?
- Inwiefern sind die Aufgaben und Rollen (der Mitarbeitenden) klar definiert, verbindlich geregelt und transparent?
- Wie könnten sich offizielle Regeln und Entscheidungswege für potentielle Täter*innen umgehen lassen?
- Auf welche Weise wird der Entstehung heimlicher Hierarchien oder Mobbing einzelner Mitarbeitenden durch andere Mitarbeitende vorgebeugt bzw. entgegengewirkt?
- Wie äußert sich eine für den Kinderschutz erforderliche Transparenz in der pädagogischen Arbeit?
- Auf welche Weise macht die Einrichtungsleitung die ihr obliegende Verantwortung für das Thema der Prävention sexualisierter Gewalt deutlich?
- Inwiefern wird das Thema der sexualisierten Gewalt, Grenzverletzungen oder Übergriffe regelmäßig in der einrichtungsinternen Kommunikationsstruktur aufgegriffen? (z.B. als Tagesordnungspunkt/ Teamsitzung)

3.2 Grenzverletzungen und Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen

Leitfragen:

- Wie geht die Einrichtung mit Grenzverletzungen und Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen um?

- Auf welche Weise wird der diesbezügliche Handlungsleitfaden allen Beteiligten bekannt gemacht?
4. Institutionelle Verankerung von Prävention

4.1 Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (erfolgt durch Personalamt)

Leitfragen:

- Wer ist verantwortlich für die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse von Honorarkräften?
- Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeitende/Ehrenamtliche/ regelmäßige Kontaktpersonen mindestens alle fünf Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis einreichen?

4.2 Selbstverpflichtungserklärung als „Ehrenkodex“ (ggfs. in Einrichtung möglich)

In einer Selbstverpflichtungserklärung oder einem Ehrenkodex versichern Mitarbeitende, dass aktuell und während der laufenden Beschäftigung gegen sie kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren und kein gerichtliches Strafverfahren anhängig bzw. eine Verurteilung erfolgt ist. Darüber hinaus verpflichten sie sich, stets einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Kindern und Jugendlichen zu pflegen.

- Wie werden Mitarbeitende über die Voraussetzung aufgeklärt, dass jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, Formen von (sexualisierter) Gewalt sowie auch Verdachtsmomente der Leitung (dem Träger) zu melden sind?
- Auf welche Weise kann ein Träger/ eine Einrichtung die Versicherung der Mitarbeitenden erhalten, dass aktuell keine strafrechtlichen Ermittlungsverfahren laufen oder ihr erweitertes Führungszeugnis keine Eintragungen aufweist?
- Wie können Haltungsaussagen der Mitarbeitenden gegenüber der Zielgruppe eindeutig und ein- für allemal formuliert, schriftlich fixiert und verbindlich unterzeichnet werden?

4.3 Partizipation der Zielgruppe

Aus dem Kinder- und Jugendhilferecht (SGB VIII), dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) sowie dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) lassen sich direkte und indirekte (Beteiligungs-)Rechte für Kinder und Jugendliche ableiten. Beteiligungsrechte als Teil eines präventiven Kinderschutzes stellen eine wichtige Grundlage für einen gelingenden Schutzauftrag dar. Es wird eine freiwillige Machtabgabe bei gleichzeitig hoher Verantwortlichkeit der beteiligten Fachkräfte vorausgesetzt. Pädagogisches Handeln im Kontext von Partizipation bedarf daher einer gemeinsamen Positionierung innerhalb der Einrichtung und muss immer im Einklang und unter Berücksichtigung der Rechte von Kindern und Jugendlichen geschehen.

Auf diese Weise sollen Kinder als Expert*innen ihrer Lebenswelt ernst genommen werden. Dies hat positive Auswirkungen auf die Zielgruppe, wie z.B. die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, eine Steigerung des Selbstwertgefühls und der Resilienz zur Folge.

Darüber hinaus trägt gelebte Partizipation zur Erlangung von „Life skills“ wie Kommunikation, Kooperation und konstruktiver Konfliktlösung bei.

Die Kinder und Jugendlichen können hierbei lernen, die Handlungen Erwachsener zu hinterfragen und sie ggfs. zur Rede zu stellen sowie Demokratie anzuwenden und somit an der Gesellschaft teilzunehmen.

Gesetzlicher Hintergrund:

- UN- Kinderrechtskonvention:
Artikel 12: Berücksichtigung des Kinderwillens
Artikel 13: Meinungs- und Informationsfreiheit
Artikel 15: Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit
- Grundrechte der Europäischen Union:
Artikel 24: Rechte des Kindes
- SGB VIII:
§8: Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Leitfragen:

- Wie wird sichergestellt, dass die gesetzliche Grundlage von Kinderrechten allen Mitarbeitenden bekannt ist?
- Auf welche Weise werden Mitarbeitende regelmäßig für die Bedeutsamkeit von Kinderrechten sensibilisiert?
- Inwieweit ist das Thema Partizipation bereits in der pädagogischen Konzeption verankert?
- In welcher Art werden alle Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung über ihre Rechte aufgeklärt?
- Wie können wir Kinder und Jugendliche/ Eltern in Prozesse mit einbeziehen?
- Wo sind in der Einrichtung versteckte Potenziale für die alltägliche Beteiligung der Besucher*innen?
- Welche Möglichkeiten haben Leitung und Mitarbeitende, um Macht abzugeben- echte Mitbestimmung zu ermöglichen? (ohne Störung des alltäglichen Angebotes)
- Wer ist an der Erstellung eines des Schutzkonzeptes beteiligt (z. B. Träger, Einrichtung, Fachkräfte, Kinder und Jugendliche, Eltern, externe Fachberatungsstelle)?

4.4 Verhaltenskodex

Ein wirksamer Verhaltenskodex legt die Werte der Einrichtung fest, die ihr Handeln bestimmen sowie Prinzipien, die der pädagogischen Arbeit zugrunde liegen. Ziel ist es, für alle Beteiligten verbindliche Verhaltensstandards festzulegen, um auf diese Weise Situationen vorzubeugen, die die Professionalität der Einrichtung hinsichtlich der Umsetzung des Kinderschutzes infrage stellen könnten. Das im Verhaltenskodex eingeforderte Verhalten sollte von der Leitungsebene aus vorgelebt werden.

Leitfragen:

- Inwieweit werden im Einarbeitungskonzept für alle Mitarbeitenden klare Verhaltensregeln zu Themen wie Grenzen, Nähe/Distanz, Machtmissbrauch, Sprache/ Wortwahl/ Kleidung, Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken, Angemessenheit von Körperkontakten, Beachtung der Intimsphäre, Umgang mit Geschenken, Disziplinarmaßnahmen, Verhalten auf Freizeiten und Reisen etc. beschrieben?
- Über welche Instrumente verfügt die Einrichtung, den Kindern und Jugendlichen zu vermitteln, was Fachkräfte dürfen und was nicht (z. B. Verhaltensampel in zielgruppengerechter Sprache, grafische Darstellungen)?
- Wie werden Fachkräfte mit dem Verhaltenskodex, der Kultur und den Handlungsanweisungen der Einrichtung vertraut gemacht?
- Auf welche Weise wird der Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden bekannt gemacht?
- Wie wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit erhält?
- Wie wird gewährleistet, dass Mitarbeitende sich mit dem Verhaltenskodex identifizieren und diesen auch in der Praxis leben?
- Welches Verhalten und welche Handlungen werden als Machtmissbrauch oder Grenzüberschreitung gewertet und entsprechend nicht geduldet bzw. sanktioniert?
- Wie wird in den unterschiedlichen Gesprächsformaten mit offenen und verdeckten Strukturen, Regeln und Themen wie beispielsweise Koalitionen, Allianzen, Sympathien umgegangen?
- In welchem Rahmen finden regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden statt, in denen die Aushandlung von Nähe und Distanz im Alltag und der Umgang mit Macht reflektiert wird?
- Auf welche Weise wird den Rechten und Wünschen der Kinder und Jugendlichen entsprochen?

4.5 Verankerung im Leitbild/ Konzeption

- Inwieweit ist der Schutz vor Kindern und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt, die Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes sowie der Einsatz der Einrichtung für die UN-Kinderrechtskonvention im Leitbild/ Konzeption verankert?

4.6 Implementierung eines Beschwerdemanagements

Beschwerdemöglichkeiten sollen dazu beitragen, dass sich Kinder und Jugendliche besser vor Machtmissbrauch durch Fachkräfte schützen können. Ergänzend dazu fördern Teilhabe und Mitsprache das Verständnis für demokratische Prozesse.

Durch geeignete Beschwerdemöglichkeiten sollen Kinder und Jugendliche ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und persönlichen Grenzen entwickeln sowie befähigt werden, sich im Fall von Grenzüberschreitung und Übergriffen Hilfe zu holen.

Leitfragen:

- Wie geht die Einrichtung mit Feedback und Kritik bisher um?
- Wenn ich mich in ein Kind/ einen Jugendlichen hineinversetze, dass von einem Mitarbeitenden unangenehm berührt wurde: Was würde ich brauchen, um mich innerhalb der Einrichtung jemandem anvertrauen zu können?

- Wer kommt als externe Ansprechperson infrage?
- Wie kann man sicherstellen, dass Beschwerden konsequent bearbeitet werden und Eingebende eine Rückmeldung erhalten?
- Welche Beschwerdewege gibt es für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte? Sind diese hinreichend niedrigschwellig?
- Wie bekannt sind die Möglichkeiten interner und externer Beschwerdewege?
- In welcher Art ist der Umgang mit Beschwerden geregelt?

4.7 Personalauswahl/ Aus- und Fortbildung von Mitarbeiter*innen

Zu den Leitungsaufgaben gehört neben der Führung der Mitarbeitenden auch die Ermöglichung einer positiven Arbeitsatmosphäre, in welcher Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation gelebt werden können. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen steht hierbei an erster Stelle. Diese Haltung sollte sich auch in der Konzeption eines Schutzkonzeptes widerspiegeln.

Dazu zählen Fachlichkeit und persönliche Eignung von Mitarbeitenden, aber auch die grundlegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein. Ebenso spielt die Personalauswahl eine wichtige Rolle. Bereits hier kann Prävention beginnen.

Demzufolge sollten Einstellungsvoraussetzungen, Stellenbeschreibung und Vorstellungsgespräche klar gegliedert sein.

Leitfragen:

- Welche Formen der Personalentwicklung und- unterstützung gibt es? (Supervision, kollegiale Beratung, regelmäßige Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Fortbildungsangebote etc.)
- Wie klar findet die Funktions- und Rollenverteilung (Träger, Leitung, Mitarbeitende) Berücksichtigung?
- Welche Qualifikationen/Voraussetzungen benötigt eine Fachkraft, die eingestellt werden soll?
- Welche Professionen arbeiten in der Einrichtung?
- Welcher Mehrwert/welche Gefahren werden durch die multiprofessionelle Zusammenarbeit bezüglich des Kinderschutzes sichtbar?
- In welchen Intervallen werden Fortbildungen, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend festgeschrieben werden, durchgeführt?

5. Pädagogische Verankerung einer Kultur der Achtsamkeit/ Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt

Kinder und Jugendliche können nur Vertrauen zu pädagogischem Fachpersonal aufbauen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Wünsche, Bedürfnisse und erbetenen Anliegen ernst genommen werden. Da sie eine hohe Sensibilität für die Aufrichtigkeit und Authentizität (Echtheit) des Unterstützungsangebotes haben, nehmen sie auch nur solche Angebote wahr.

Es ergibt sich hieraus, dass Kinderschutz authentische, empathische und wertschätzende Umgangsformen voraussetzt.

Leitfragen:

- Auf welche Weise zeigt sich eine Grundhaltung von Wertschätzung, in welchem Grenzen und Entscheidungen der Kinder und Jugendlichen gewahrt und ernst genommen werden im täglichen Umgang zwischen Mitarbeitenden und der Zielgruppe?
- Wie wird ein respektvoller und wertschätzender Umgang, transparente und partizipative Leitungsstrukturen sowie transparente Entscheidungskriterien zwischen den Mitarbeitenden und der Einrichtung im täglichen Miteinander deutlich?
- Wodurch kennzeichnet sich ein respektvoller, grenzwahrender und wertschätzender Umgang der Mitarbeitenden untereinander?

6. Handlungsleitfaden zur Intervention bei Verdachts- und Meldefällen

Der Handlungsplan als zentraler Bestandteil eines Schutzkonzeptes soll - im Verdachtsfall jeglicher Formen von Gewalt - die Handlungssicherheit aller Mitarbeitenden gewährleisten, indem klare Verantwortlichkeiten für das weitere Vorgehen und verbindliche Handlungsschritte definiert sind. Ein solcher Handlungsplan muss im Vorfeld entwickelt werden, um im konkreten Verdachtsfall, der oftmals eine Krise und Ausnahmesituation für die Einrichtung darstellt, rasches und besonnenes Handeln sicherzustellen. Dieser sollte partizipativ erarbeitet werden, das Wissen und Können einrichtungsinterner und –externer Akteur*innen einbeziehen und multiprofessionell ausgerichtet sein. Gleichzeitig müssen verschiedene Formen und Ebenen von Gewalt (z. B. Ebene der Gewalt durch Mitarbeitende, durch Kinder und Jugendliche, durch Externe) in einem Handlungsplan mitgedacht werden, da dies unterschiedliche Handlungsschritte erfordern können.

Der präventive Charakter eines Handlungsplans kommt dann zum Tragen, wenn alle Mitarbeitenden über die festgelegten Verfahren, Wege und Aufgaben umfassend informiert sind und die Einhaltung des Handlungsplans (arbeitsrechtliche) Verbindlichkeit hat. Innerhalb eines jeden einrichtungsspezifischen Handlungsplans sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall, Sofortmaßnahmen, Einschaltung von Dritten, Dokumentation, Datenschutz, ggf. Rehabilitation, Aufarbeitung. Der Schutz der Betroffenen genießt dabei Priorität und muss an jeder Stelle Berücksichtigung finden. Der Einbezug einer externen Fachberatungsstelle wird dringend empfohlen, um ein abgestimmtes und überlegtes Vorgehen unter Hinzuziehung externer Fachberatung zu gewährleisten.

Leitfragen:

- Welche Handlungsschritte, Beteiligten und verantwortlichen Personen sind im Verdachtsfall zu benennen?
- Welche Informationen sind einzuholen und zu dokumentieren?
- Inwiefern herrscht Klarheit bei jedem Handlungsschritt, wer jeweils verantwortlich ist?
- Mit wieviel Kenntnis und Transparenz sind Meldewege beschrieben?
- Welche Maßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es zum Schutz der betroffenen Person(en)?
- Welche Unterstützungsangebote gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungspersonen?
- Welche Schutzmaßnahmen sind von wem sofort zu ergreifen?
- Wer ist für was zuständig?
- Wer sollte wann wen informieren und beteiligen?
- Inwiefern ist jedem/ r Akteur*in bewusst, wer über sofortige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person(en) entscheidet?
- Welche Personen bzw. Instanzen sind zu welchem Zeitpunkt zu beteiligen?

- Welche Aussagen finden sich zum Einbezug von Personensorgeberechtigten, Jugendämtern, einer Fachberatungsstelle, den Strafverfolgungsbehörden und den Landesjugendämtern im Handlungsplan?
- Wie positioniert sich die Einrichtung zum verbindlichen Einbezug einer Fachberatungsstelle bei der Bearbeitung eines Vermutungsfalles?
- Wie ist der Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien?
- Welche (arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen) Konsequenzen ziehen (sexualisierte) Gewalt bzw. bestimmtes Fehlverhalten nach sich?
- Wer ist für die Einschaltung welcher Stellen zuständig?
- Welche Dokumentationshilfen stehen den Mitarbeitenden zur Verfügung, um die Anforderungen an eine frühzeitige, differenzierte, objektive, sachgerechte und vertrauliche Dokumentation zu erfüllen?
- Wie wird eine zeitnahe Dokumentation von relevanten Beobachtungen und Aussagen durch die jeweiligen Mitarbeitenden sichergestellt?

6.1 Fachliche Beratung/ Abstimmung

Für Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit besteht ein Beratungsanspruch durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Diese sind im Kinderschutz fortgebildet, pflegen vertrauensvolles Verhältnis zur Einrichtungsleitung, haben Kenntnisse über Beratungsstellen, Insofern erfahrenen Fachkräften (zuständige Kinderschutzfachkräfte), sind erste Ansprechpartner*innen für Fragen der Prävention, können Anlaufstelle für Verdachtsfälle sein. Jeder großer Träger der Jugendhilfe ist verpflichtet, eine Insofern erfahrene Fachkraft auszubilden, darüber hinaus sind InsoFa`s beim Amt für Kinder, Jugend und Familie zu finden.

- Inwiefern sind allen Mitarbeitenden diese Beratungsmöglichkeiten bekannt?
- Welchen Mitarbeitenden sind die Inhalte der Generalvereinbarung zwischen dem Amt für Kinder, Jugend und Familie und den Trägern der freien Jugendhilfe zum Umgang mit Hinweisen auf Kindeswohlgefährdungen (§ 8a SGB VIII) bekannt?

6.2 Meldung an Amt für Kinder, Jugend und Familie (Fachdienst Kinderschutz/ FFE)

Der Träger einer erlaubnispflichtigen Einrichtung ist gemäß § 47 Abs. 2 SGB VIII dazu verpflichtet, der zuständigen Behörde unverzüglich Ereignisse oder Entwicklungen zu melden, die geeignet sind, das Wohl von Kindern und Jugendlichen zu beeinträchtigen.

- Welche Informationen stehen allen Mitarbeitenden zu den Meldepflichten zur Verfügung?
- Wie werden Einschätzungen und Bewertungen meldepflichtiger Ereignisse oder Entwicklungen mit allen Beteiligten im Kontext einer auf den Kinderschutz ausgerichteten Grundhaltung getroffen?

6.3 Aufarbeitung/ Rehabilitation

Rehabilitation:

Leitfrage:

- Wie kann eine fälschlich verdächtige Person rehabilitiert werden?

Aufarbeitung:

Leitfragen:

- Wie konnte es zum Vorfall kommen?
- Welche Schutzmechanismen haben funktioniert?
- Welche Schutzmechanismen haben nicht funktioniert?
- Wie hat der Handlungsplan funktioniert und was muss verbessert werden?
- Wie hat das Krisenmanagement funktioniert?
- Was muss unternommen werden, um Wiederholungen zu vermeiden?

Beispiel eines Interventionsplanes:

- 1) Beschwerde, Beobachtung, Vermutung annehmen und dokumentieren
- 2) Kontakt zu Ansprechperson(en) der Einrichtung/ des Trägers aufnehmen
- 3) Hinzuziehung der Vertrauenspersonen/ oder (externer) Insofern erfahrener Fachkraft
- 4) Einbeziehung weiterer Beratungsinstanzen (Fachstellen des Jugendamts)
- 5) Absprachen über weiteres Vorgehen
- 6) Abschluss dokumentieren und sicher archivieren
- 7) Wirksamkeitsprüfung der Intervention
- 8) Jährliche Überprüfung/Evaluation des Interventionsplans

7. Präventionsangebote

Präventionsangebote und -maßnahmen tragen dazu bei, Kinder und Jugendliche vor (sexualisierter) Gewalt zu bewahren. Sie umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch bzw. didaktisch unterschiedlich aufgegriffen werden können. Fokussiert wird hier die erzieherische Prävention, die vor allem in der Verantwortung von Erwachsenen liegt und sich somit an Beschäftigte und Sorgeberechtigte richtet. Demzufolge muss zunächst eine hinreichende Verantwortungsübernahme der Erwachsenen für den Schutzauftrag gewährleistet sein. Erst dann können weitere Maßnahmen, die sich direkt an Kinder und Jugendliche richten, sinnvoll und nachhaltig implementiert werden. Die Adressat* innen der Präventionsangebote einer Einrichtung sind Mitarbeitende, Sorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche.

Leitfragen:

- Welche Themen der Prävention sind für Einrichtungen und deren Zielgruppen besonders wichtig?
- Wie werden Kinder und Jugendliche über ihre Rechte informiert?
- Inwiefern kann externe Beratung einbezogen werden (z. B. Fachberatungsstellen), um die Qualität der Präventionsangebote zu entwickeln und zu evaluieren?
- Über welche Zugänge, Medien und Formate werden die unterschiedlichen Zielgruppen angesprochen?
- Was muss bei der Konzeptionierung von Angeboten beachtet werden?
- Wie werden Kinder und Jugendliche über die bestehenden Präventionsangebote informiert?
- Inwieweit sind für Einrichtungen Themen wie Unfallverhütung, Verkehrssicherungspflicht, Aufsichtspflicht und Gesundheitsfürsorge festgelegt und wie werden diese überprüft und weiterentwickelt?

- Welche Angebote werden für Kinder und Jugendliche zur Förderung der Selbstkompetenz und der Sozialkompetenz vorgehalten?
- Welche Maßnahmen werden genutzt, die zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen beitragen bezüglich ihres Selbstbewusstseins, eines positiven Körpergefühls und im Hinblick auf das Thema Grenzsetzung und -wahrung?
- Wie werden Sorgeberechtigte und Mitarbeitende über die Präventionsangebote informiert (z. B. Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen)?
- Welche Angebote werden für Mitarbeitende im Rahmen der Mitarbeiterfürsorge vorgehalten, um Fehlverhalten vorzubeugen (z. B. durch Überlastung oder Frustration)?
- Wie wird eine grenzsensible Haltung und achtsame Kultur innerhalb der Einrichtung gefördert?
- Wie lassen sich einzelfallorientierte Präventionsangebote und organisationsweite Präventionsangebote kombinieren?
- Welche bestehenden Projekte, Programme und Angebote innerhalb oder außerhalb der Organisation können nutzbar gemacht werden?

8. Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention

Das Thema Sexualpädagogik sollte immer Bestandteil der pädagogischen Konzeption und des Schutzkonzeptes sein. Sie gehört sowohl zum Förder- als auch zum Schutzauftrag einer Einrichtung, denn sie beinhaltet sowohl die sexuelle Bildung als auch den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt.

Leitfragen:

- Welche Angebote und Maßnahmen werden für eine gemeinsame Auseinandersetzung mit Kindern und Jugendlichen zum Themenkomplex Sexualpädagogik genutzt?
- Welche Verabredungen zu Doktorspielen und Körpererkundungen werden mit den Kindern der Einrichtung getroffen?
- Welche Regelungen im Umgang mit dem Thema gibt es für Mitarbeitende (z. B. Sprache, Körperkontakt zu Kindern und Jugendlichen)?
- Wie reflektieren die Mitarbeitenden die eigene Haltung zu Sexualität?
- Inwieweit verfügt die Einrichtung im Bereich Sexualpädagogik über speziell qualifiziertes Personal?
- In welcher Art werden für Informationsveranstaltungen Fachberatung und Kooperationsnetzwerke (z. B. Beratungsstellen) genutzt, um sexualpädagogische Inhalte zu vermitteln?
- Wie wird die Umsetzung des sexualpädagogischen Konzepts gewährleistet (z. B. Einsatz von Multiplikator*innen, regelmäßige Angebote für Kinder und Jugendliche durch Sexualpädagog*innen)

9. Kooperation nach innen und nach außen

Netzwerkarbeit und Teilnahme an regionalen und überregionalen Arbeitskreisen – stellen ein Qualitätsmerkmal dar, auch können diese zur gegenseitigen Stärkung (in Form eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches) bezüglich der Wirkung präventiver Arbeit dienen. Kooperationen nach innen und außen sind gewinnbringend für die gesamte Schutzarbeit und sollte nicht nur in akuten Fällen in Anspruch genommen werden.

- Welche Kooperationen (weitere Fachberatungsstellen) werden bereits genutzt und werden diese als Unterstützung verstanden?
- Welche Kooperationsnetzwerke könnten weiter ausgebaut werden?

10. Öffentlichkeitsarbeit

Leitfragen:

- Inwiefern können Kinderschutz- Telefonnummern, Beratungsstellen, Interventionsplan, sowie Verhaltenskodex in der Einrichtung veröffentlicht werden?
- Wie können mittels z.B. Informationsveranstaltungen oder Veröffentlichung des fertiggestellten Schutzkonzeptes auf der Website für Besucher*innen, Eltern, weitere Interessenten zugänglich gemacht werden?

11. Weiterentwicklung und Evaluation

Leitfrage:

- Welche Akteur*innen (Leitung, Mitarbeitende, Vertreter*innen der Jugendlichen, ggfs. Elternvertretung) können bei der Erarbeitung, regelmäßigen Evaluation und stetigen Weiterentwicklung des Präventions- und Schutzkonzeptes mitwirken?