

**Kinderschutzkonzept
für Kinder und Jugendliche
und Mitarbeiter*innen
in der IG-InitiatiVgruppe**

Stand 02.04.2020

INHALTSVERZEICHNIS

1	<u>EINLEITUNG/PRÄAMBEL</u>	2
2	<u>PRÄVENTION</u>	2
2.1	VERHALTENSKODEX IN DER ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN IN DER INITIATIVGRUPPE	2
2.2	QUALIFIZIERUNG VON MITARBEITER*INNEN	4
2.2.1	ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS	5
2.2.2	EINARBEITUNG	6
2.2.3	PERSONALAUSWAHL	6
2.3	BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN	6
2.3.1	QM-MAßNAHMEN IM VEREIN	7
2.4	BETEILIGUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN	8
2.5	ZUSAMMENARBEIT MIT ERZIEHUNGSBERECHTIGTEN UND ANGEHÖRIGEN	8
3	<u>INTERVENTION</u>	9
3.1	KINDESWOHLGEFÄHRDUNG	9
3.1.1	HANDLUNGSLEITFADEN BEI VERDACHT DER KINDESWOHLGEFÄHRDUNG	10
3.2	HANDELN BEI VERDACHT AUF SEXUALISIERTE GEWALT	11
3.1.2	HANDLUNGSLEITFADEN	11
3.1.3	DOKUMENTATION UND DESSEN UMGANG MIT DATENSCHUTZ	12
4	<u>NACHHALTIGKEIT</u>	13
5	<u>NOTFALLPLAN FÜR NOTFALL IN GEBÄUDEN</u>	13
6	<u>LITERATURVERZEICHNIS UND ANLAGEN</u>	15

1 Einleitung/Präambel

Dieser Verhaltenskodex definiert Handlungsanweisungen zum Kinderschutz und Regeln, um sexuellen Missbrauch, Belästigungen, Gewalt und Diskriminierungen jeglicher Art präventiv zu vermeiden und aktiv zu unterbinden. Ziel ist es, die Verantwortung für das Wohl der Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen zu übernehmen. Sexueller Missbrauch, Belästigungen, Gewalt, Mobbing und Diskriminierungen haben in der InitiativGruppe keinen Platz. Ein Klima der Offenheit, Partizipation und des Schutzes werden geschaffen.

Der Kodex stellt einen Schutz für Kinder, Jugendliche sowie Mitarbeiter*innen dar und zeigt gleichzeitig einen professionellen Umgang in Abhängigkeitsverhältnissen. Er gibt Sicherheit und Orientierung für die Mitarbeiter*innen. Kinderrechte und Menschenrechte sollen eingehalten sowie eine gemeinsame Haltung entwickelt werden.

2.1. Prävention

Prävention erfordert von den Mitarbeiter*innen eine grundlegende Aufmerksamkeit für Fehlverhalten und grenzverletzendes Verhalten. Sei es Seitens der Kinder und Jugendlichen untereinander, Erwachsener zu Kind/Jugendlicher, Kind/Jugendlicher zu Erwachsener oder Mitarbeiter*in zu Mitarbeiter*in.

Sexueller Missbrauch und bestimmte Formen von Gewalt sind ein Straftatbestand. Grenzverletzendes Verhalten beginnt jedoch viel früher. Respekt und Wertschätzung im kollegialen und Kinder/Jugendlich bezogenen Umgang haben für uns einen hohen Stellenwert. Mit Themenfeldern wie Diskriminierung und Rassismus oder auch Sexualität setzen wir uns konstruktiv auseinander. Wir erhalten und stärken das Verantwortungsbewusstsein für das Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen in unseren Häusern.

a. Verhaltenskodex in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Initiativgruppe

1. Meine Arbeitshaltung

Die Arbeit innerhalb der Teams sowie mit den Kindern und Jugendlichen, Eltern und Erziehungsberechtigten ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte die Persönlichkeit und Würde der mir anvertrauten Personen und deren Angehörigen und ihr Recht auf Selbstbestimmung. Gegen sexistisches, diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, religiös motiviertes, extremistisches und abwertendes Verhalten beziehe ich aktiv Stellung.

Grenzverletzungen werden nicht toleriert, sondern offen von allen Mitarbeiter*innen benannt. Als Beispiele gelten Anschreien, Fluchen oder unter Druck setzen.

2. Gestaltung von Nähe und Distanz

a. *Geeignete Räumlichkeiten*

Einzelgespräche und Beratungen finden in geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein und jederzeit die Möglichkeit bieten, die Situation zu verlassen.

b. *Privater Kontakt*

Jegliche private Verabredung mit beruflich anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist zu unterlassen. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt.

c. *Wortwahl und Sprache*

Gespräche mit den Besucher*innen führe ich auf Augenhöhe.

Ich verwende in keiner Form der Interaktion und Kommunikation (verbal und non-verbal) eine sexualisierte Sprache oder Gestik, keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen und toleriere dies auch nicht unter den Minderjährigen. Ebenso wenig werden rassistische Sprüche, extremistische Äußerungen, diskriminierende Aussagen und andere erniedrigende Kommunikationen genutzt. Stattdessen achte ich auf eine wertschätzende und gewaltfreie Sprache.

Vertrauen wird als grundlegendes strukturelles Merkmal jeder erfolgreichen pädagogischen Interaktion betrachtet. Dieses Vertrauen darf jedoch nicht in ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Betreuer*in und zu Betreuenden münden oder damit gar als Druckmittel instrumentalisiert werden.

d. *Kleidung*

Bei der Kleidung ist darauf zu achten, dass diese zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt

e. *Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken im außerberuflichen Kontext*

Ich pflege keine privaten Email- und Internetkontakte mit Kindern oder Jugendlichen der Einrichtung im außerberuflichen Kontext. Freundschaftsanfragen über soziale Netzwerke sind zurückzuweisen.

f. *Öffentlichkeitsarbeit*

Bei Bild- und Tonaufnahmen von Kindern und Jugendlichen halte ich mich an die Datenschutzgrundverordnung (DGSVO). Dabei stelle ich das geäußerte Interesse der Teilnehmer*innen über das Interesse der Öffentlichkeitsarbeit. Es wird darauf geachtet, dass in der Öffentlichkeitsarbeit keine Vorurteile und Wertungen genutzt und verstärkt werden.

g. *Hausbesuche*

Hausbesuche müssen beruflich notwendig sein und im Einvernehmen der besuchten Person stattfinden. Im Rahmen der Jugendhilfe erfolgen Hausbesuche in der Regel nach dem 4-Augen-Prinzip. In begründeten Notfällen ist der Besuch durch eine Einzelperson möglich. Ein Kollege/eine Kollegin ist über den Besuch vorab in Kenntnis zu setzen und außerdem auch über die Beendigung desselben zu informieren.

h. *Angemessenheit von Körperkontakt durch Mitarbeiter*innen*

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt; ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Kindern und Jugendlichen disziplinarische, arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben kann. Bei Übungen die Körperkontakt erfordern, ist vorab die Zustimmung zu erfragen.

Spiele, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten. Ist Körperkontakt gewünscht oder notwendig (z.B. zum Trösten oder in gefährlichen Situationen um jemanden festzuhalten), sind die Grenzen der Professionalität zu wahren. So sollte möglichst immer eine zweite Mitarbeiter*in anwesend sein.

Das Thema Nähe und Distanz wird in Supervisionen und situationsbezogen im Team regelmäßig bearbeitet.

i. Private Dienstleistungen

Angebote von privaten Dienstleistungen oder vergüteten Tätigkeiten von Dritten sind abzulehnen, wenn dies zu einem Rollenkonflikt führen könnte. In diesem Fall sollte Rücksprache mit der Projektleitung gehalten werden.

j. Geschenke und Vergünstigungen

Ich darf die Vertrauensbeziehung zu meinen Klient*innen nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse oder Interessen ausnutzen oder versuchen, aus den Kontakten Vorteile zu ziehen. Geschenke und andere Zuwendungen sind abzulehnen, wenn deren Wert den einer kleinen Aufmerksamkeit übersteigt - §3, Absatz 2 Tarifvertrag des öffentlichen Dienst schreibt vor, dass diese unter einem Wert von 25 Euro liegen muss. Ansonsten bedarf es einer schriftlichen Genehmigung.

k. Beachtung der Intimsphäre

Individuelle Grenzen der Kinder und Jugendlichen werden unbedingt respektiert: Z.B. getrenntgeschlechtliche Toiletten, getrenntes Duschen von Bezugspersonen und Minderjährigen; etc.

→ Spezielle Regelungen treffen bei Freizeiten oder Aktionen mit Übernachtungen!

Der Umgang mit Nähe und Distanz wird regelmäßig im Team und mit der Zielgruppe thematisiert und reflektiert!

2.2. Qualifizierung von Mitarbeiter*innen

Um die Qualität des Handelns sichern zu können braucht es fachliches Wissen, das im regulären Bildungsangebot stetig vermittelt wird. Alle sozial- pädagogischen/erzieherischen/ betreuenden/lehrenden Mitarbeiter*innen der IG müssen daher auch zum Thema „Kindeswohlgefährdung nach §8a“ und möglichst auch speziell zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ informiert und qualifiziert werden. Fortbildungen im Bereich rassismuskritische Pädagogik und Umgang mit extremistischen Tendenzen und Verhalten sind ebenso wichtig. Zudem sind regelmäßige Fortbildungen zum Thema Kommunikation und gewaltfreier Sprache durchzuführen. Die spezifischen Inhalte der Qualifizierung und der jeweilige Umfang richten sich nach Funktion bzw. Aufgaben- und Verantwortungsbereich im Projekt. Die Art und

Weise der Vermittlung des Themas wird an die entsprechende Zielgruppe angepasst. Die Inhalte werden regelmäßig und in allen Bereichen eingebracht, um eine Grundqualifizierung sicherzustellen und den Austausch zu ermöglichen. Unterstützende Materialien sollen die Aufklärung für Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter*innen begleiten.

Grundlagenvermittlung an die Mitarbeiter*innen und Kund*innen:

- Hintergrundwissen (Fakten, abweichendes Verhalten von Kindern und Jugendlichen).
- Gefährdungsrisiko in der Kinder- und Jugendarbeit.
- Kennen der internen und externen Anlaufstellen.
- Kenntnis über unterschiedliche Täter*innenstrategien.

(Materialien dazu gibt es in der hausinternen Bibliothek oder bei der Jugendarbeit der IG-Feuerwache).

Erweiterung von Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen:

- Kommunikation, die dabei unterstützt, angemessen über Sexualität und auch Grenzerfahrungen zu sprechen.
- Präventionsmöglichkeiten im Verein entwickeln, anpassen und anwenden.
- Mögliche Signale von sexualisierter Gewalt und unterschiedlichen Formen des Missbrauchs bei den Betroffenen erkennen.
- Hilfsmaßnahmen unter Rückgriff auf die Krisenvereinbarungen sensibel in die Wege leiten können. Die Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt und weiteren Formen des Missbrauchs soll auch bei der Teamführung und dem Übertragen von Aufgaben thematisiert werden. Die fachliche Tiefe richtet sich dabei nach Tätigkeitsfeld, d.h. Art, Intensität und Dauer der Aktivitäten mit den Kindern und Jugendlichen.

Für eine offene Fehlerkultur, die Transparenz, Respekt und Konfliktfähigkeit im Projekt und in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen fördert, sollen u.a. Qualifizierungen für Leitungspersonen mit folgenden Inhalten angeboten werden:

- die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Macht.
- die nachvollziehbare Begründung von Entscheidungen aufgrund fachlicher Überlegungen.
- Bereicherungspotentiale durch kritisches Mitdenken, Gewinnen neuer Ideen und Verbesserungsvorschläge aus Fehler.
- eigene Sensibilisierung durch Auseinandersetzung mit rassismuskritischer Pädagogik
- die Grundlagen zur Konfliktfähigkeit und eines wertschätzenden Umgangs mit Menschen.
- Regelmäßige Supervision.

Transparenz bedeutet Prävention, denn Täter/innen, die Regeln verletzen, setzen alles daran, dass über den Regelverstoß nicht gesprochen wird.

2.3. Erweitertes Führungszeugnis

Der Paragraph 72a SGB VIII ist mit „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ überschrieben. Es soll gesetzlich ausgeschlossen werden, dass Mitarbeiter*innen in der Kinder und Jugendhilfe tätig sind, die laut Strafgesetzbuch wegen einer Verletzung der Für-

sorge- und Erziehungspflicht, wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wegen Misshandlung von Schutzbefohlenen oder wegen Straftaten gegen die persönliche Freiheit rechtskräftig verurteilt wurden. Ein sogenannter qualifizierter Kontakt (in Bezug auf Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen) darf dann nicht mehr erfolgen.

Für das erweiterte Führungszeugnis gilt in der Regel, dass es zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als drei Monate sein darf und nach drei Jahren erneut vorgelegt werden muss. Bei Nichtvorlage innerhalb der vom Verein gesetzten Frist ist der Ausschluss von der Tätigkeit bis zur Vorlage des Führungszeugnisses vorzunehmen.

Die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse ist wie folgt zu dokumentieren:

- ausschließlich die Tatsache, dass Einsicht (durch den Arbeitgeber) genommen wurde
- das Datum der Einsichtnahme
- das Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses
- das Datum der Wiedervorlage
- ob eine relevante Eintragung vorhanden ist
- Name des/der Protokollanten/ Protokollantin
- Einwilligung zur Speicherung der Daten

2.4. Einarbeitung

Zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses findet für alle Beschäftigten sowie für Jahresspraktikant*innen eine Einweisung in das Schutzkonzept durch die Einrichtungsleitung statt. Der unterschriebene Verhaltenskodex ist Grundlage der Arbeit. In die Probezeit-Beurteilung der beschäftigten Person fließt das Verhalten mit ein. Kurzzeitpraktikant*innen werden von ihrer Anleitung über die Schutzvereinbarungen informiert.

Siehe Anlage: „Einarbeitungsplan“

2.5. Personalauswahl

1. Ausschreibung:

In Stellenausschreibungen weisen wir auf das Schutzkonzept als Grundlage unserer Arbeit hin.

2. Bewerbungsgespräch:

Im Bewerbungsgespräch wird die Verbindlichkeit des Schutzkonzepts als Grundlage des eigenen Handelns vorgestellt. Wir treten mit Bewerber*innen darüber auch in Austausch.

2.6. Beschwerdemöglichkeiten

In den verschiedenen Projekten der IG gibt es nieder- (auch anonyme) und höherschwellige Beschwerdewege. Dafür stehen sowohl interne als auch externe (gegebenenfalls anonymisierte) Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Die Informationen zum Beschwerdeweg werden mit den Kindern und Jugendlichen angemessen kommuniziert und sind diesen bekannt und jederzeit leicht zugänglich. Die Mitarbeiter*innen bekommen diese Informationen über die Einarbeitung.

Damit sowohl Kinder und Jugendliche als auch Mitarbeiter*innen sich trauen und ermutigt werden, Grenzverletzungen und Diskriminierungen anzusprechen, achten die Verantwortlichen auf ein Klima der Toleranz, Offenheit und (Selbst-) Kritikfähigkeit. Dazu gehört unbedingt eine Kultur der Offenheit und der Wertschätzung für die Anliegen und Wahrnehmungen der Kinder und Jugendlichen sowie die der Mitarbeiter*innen.

2.7. QM-Maßnahmen im Verein

Die Führungskräfte und jede/r Mitarbeiter*in tragen die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention und deren Evaluation nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil des Qualitätsmanagements sind. Selbstverständlich ist die kontinuierliche Überprüfung vorliegender Handlungsanweisungen, Standards und Leitlinien.

Qualitätsmanagementsystem:

Die InitiativGruppe (IG) hat zur Umsetzung seiner Qualitätspolitik ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001, das in der gesamten Organisation eingerichtet wurde und ständig weiterentwickelt wird.

Organisationsstruktur:

Die Qualitätsmerkmale der Organisationsstruktur sind im Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) der IG niedergelegt und bestätigen den Initiativcharakter des Vereins. Sie sind sowohl interkulturell als auch nach den Gesichtspunkten des Diversity Management ausgerichtet.

Prozessorientierung:

Durch das Qualitätsmanagement der IG werden das Bewusstsein und die Haltung gefördert, dass Tätigkeiten und Ressourcen als Prozesse wahrgenommen und gelenkt werden. Diese Haltung ist dadurch begründet, dass so gewünschte Ergebnisse wirkungsvoll erreicht werden.

Die hohe Qualität der Prozesse dient der Zukunftssicherung unserer Organisation. Die Verwaltungsabläufe werden dabei unter Beteiligung der Prozessverantwortlichen effizient und nachvollziehbar gestaltet und praktiziert.

Systemorientiertes Management:

Die Prozesse der IG stehen miteinander in Wechselwirkung. Deshalb werden sie als System verstanden und geführt, um auf diese Weise Ziele ebenfalls wirksam zu erreichen.

Ständige Verbesserung:

Die ständige Verbesserung aller unserer Leistungen und Angebote gehören zu den laufenden Aufgaben der IG.

Entscheidungsfindung:

Unsere Entscheidungsgrundlagen beruhen darauf, dass wir eingeholte Daten und Informationen aus- und bewerten.

2.8. Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche haben Rechte, kennen diese aber nicht unbedingt. Wenn sie ihre Rechte, vor allem aber ihre persönlichen Grenzen durch pädagogisch angeleitete Reflexion kennen lernen, können sie Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen besser als Unrecht erkennen und möglicherweise direkt darauf reagieren. Altersgerechte Beteiligungsangebote von Mitarbeiter*innen mit dieser Zielgruppe zum Thema Recht auf Gewaltfreiheit und sexuelle (und andere Formen der) Selbstbestimmung, sowie Informationen, wie und wo sie sich im Bedarfsfall Hilfe holen können, sind daher wichtig. Kinder und Jugendliche setzen sich eher für ihre Rechte und persönlichen Interessen und Werte ein, wenn sie das Gefühl haben, ernst genommen zu werden und dass ihre Meinungen auch in der Umsetzung (z.B. von Projekten in der Einrichtung) berücksichtigt werden. Eine gelingende Beteiligung am alltäglichen Geschehen in der Einrichtung kann das Selbstvertrauen und das Vertrauen in den Verein stärken. Dies kann über aktive, spielerische Möglichkeiten der Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen im jeweiligen Projekt, sowie der freien Meinungsäußerung zum Thema gestaltet werden.

Für die Wirksamkeit eines Schutzkonzeptes im Verein ist es nicht nur wichtig, dass Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche sowie Mitarbeiter*innen erarbeitet werden, sondern auch, wie dieser Prozess in der Praxis unter Einbindung der Betroffenen umgesetzt wird und ob die Betroffenen in jeweils geeigneter Weise eingebunden werden.

2.9. Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Angehörigen

Im Mittelpunkt der Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und den Mitarbeiter*innen der IG-Feuerwache steht das Wohl des Kindes. Je besser die Kinder- und Jugendeinrichtung und die Eltern zusammenarbeiten und sich eines gemeinsamen Erziehungszieles bewusst sind, desto besser kann Prävention gelingen. Ziel der Zusammenarbeit mit Eltern im Rahmen der Prävention von grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen jeglicher Art in der Einrichtung ist es, den Eltern sowohl die strukturellen Vorkehrungen als auch die pädagogischen Maßnahmen zu vermitteln. Darüber hinaus können Eltern Informationen zum Thema sexuelle Gewalt und weiteren Missbrauchsformen sowie zu Strategien von Täter*innen erhalten. Prävention beinhaltet auch das Konzept der Selbstbestimmung, welches von Eltern unterschiedlich bewertet und daher unterschiedlich umgesetzt wird.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass Prävention häufig sowohl gesellschaftliche als auch familiäre Werte und Normen sowie persönliche Haltungen und Verhaltensweisen tangiert und auch in Frage stellen kann. Dazu gehören Themen wie Hierarchien und Machtverhältnisse (z.B. zwischen Kindern und Erwachsenen), Geschlechterrollen, die Bedeutung von Fa-

milie sowie der Umgang mit Grenzen, Gefühlen und Intimität. Diese gilt es in der Zusammenarbeit mit Eltern gemeinsam zu reflektieren und aufzuzeigen, wie und wo pädagogische Ansätze trotz Unterschiedlichkeiten präventiv wirken können. Ziel ist, dass die Präventionsarbeit für Eltern nachvollziehbar ist und sie in ihrer eigenen Erziehungskompetenz gestärkt werden. So sehr sich Eltern in ihren Erziehungsvorstellungen unterscheiden, allen gemeinsam ist, dass Prävention vor sexueller Gewalt und weiteren Missbrauchsformen ein wichtiges Thema ist, das mit vielen Unsicherheiten verbunden sein kann. Zum einen können Zweifel darüber bestehen, wie ausführlich und in welcher Weise sie mit ihren Kindern über sexuelle Gewalt und andere Formen von Missbrauch sprechen sollen. Zum anderen können Unwissenheit und Unklarheiten darüber bestehen, wie sie mit ihrer Erziehungshaltung und ihren Erziehungszielen selbst präventiv wirken können.

Es entlastet die Eltern, wenn sie dabei fachlich begleitet werden und erfahren, was in der Einrichtung zum Schutz ihrer Kinder getan wird. Ziel ist ein Bündnis der Verantwortung von Eltern und Einrichtung im Sinne des Kinderschutzes.

3. Intervention

3.1. Kindeswohlgefährdung

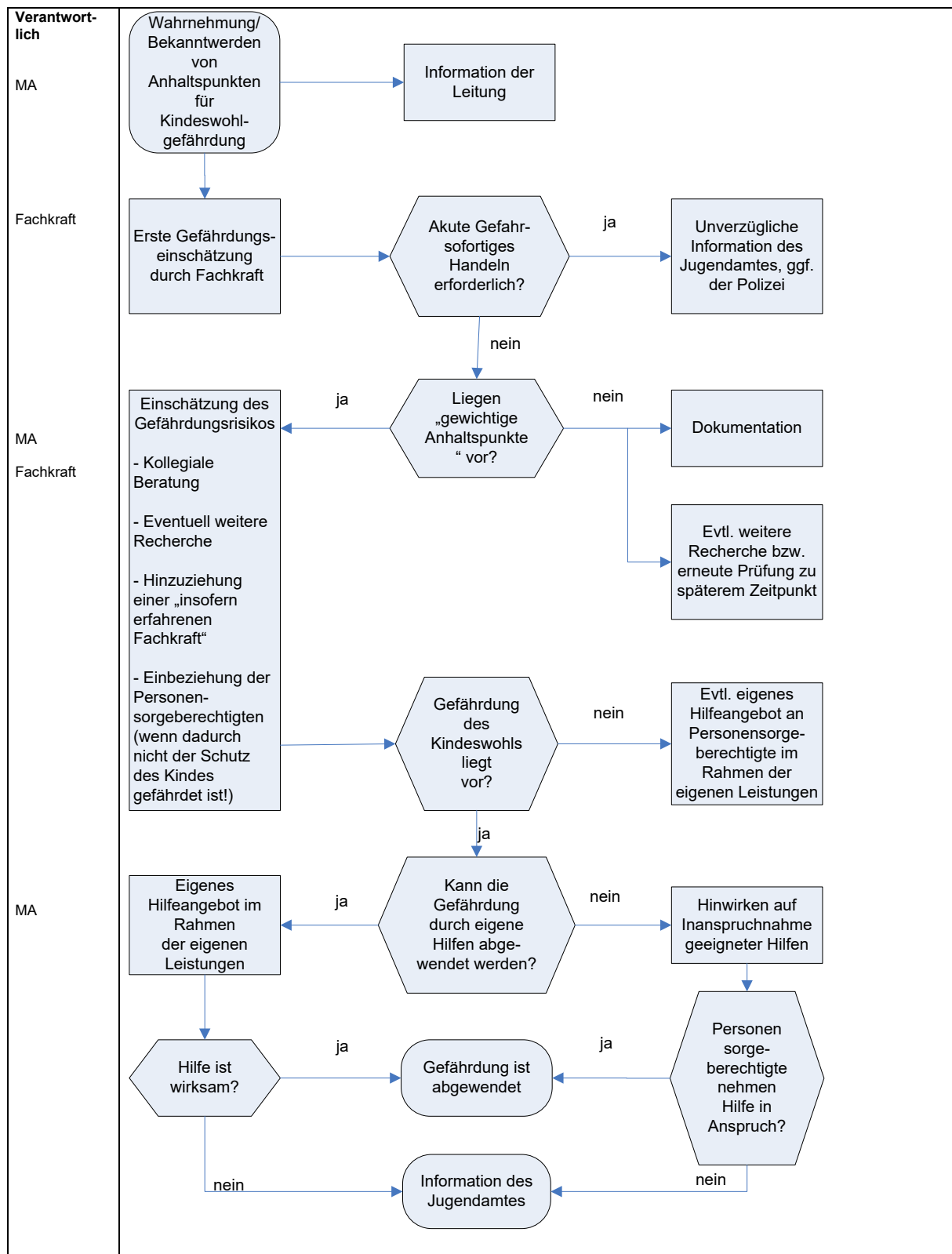
Allgemeiner Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch den Missbrauch oder Vernachlässigung elterlicher Rechte oder Rechte Dritter einen Schaden erleiden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII)

Durch das Jugendhilfeweiterentwicklungskonzept (= KICK) zum 01.10.2005 ist die Schutz- und Kontrollfunktion des Jugendamtes zur Gewährleistung des Kindeswohls gestärkt worden. Besonders relevant ist der in diesem Zusammenhang eingeführte § 8a SGB VIII, der den Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe bei Kindeswohlgefährdung regelt.

Die freien Träger werden mittelbar in den Regelungsbereich der Mitverantwortung zum Schutz von Minderjährigen mit einbezogen indem sie unterschreiben, dass sie „sicher stellen“, dass der Schutzauftrag in entsprechender Weise von den Fachkräften wahrgenommen wird. Daher ist für alle in der IG Beschäftigten ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich. (s.o.)

Gemäß § 79a SGB VIII haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für den Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a SGB VIII Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung anzuwenden, regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

3.1.1. Handlungsleitfaden bei Verdacht der Kindeswohlgefährdung



3.2 Handeln bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

3.1.2. Handlungsleitfaden

Im Folgenden werden die wichtigsten Verhaltens- und Gesprächsregeln in Kurzform zusammengestellt. Über einen Verdacht ist immer die Projektleitung zu informieren und das weitere Vorgehen abzustimmen (s.o.) . In diesem Rahmen können dann die folgenden Punkte wichtig sein.

3.1.2.1. Haltungs-, Handlungs- und Gesprächsregeln bei Verdacht

Meine vorrangige Aufgabe als pädagogische Kraft ist es nicht, zu beweisen, dass tatsächlich sexuelle Gewalt ausgeübt wurde, sondern für das Thema sensibilisiert und offen zu sein und dem Kind/Jugendlichen zu signalisieren, dass es sich mir anvertrauen kann.

Ich bemerke Auffälligkeiten wie z.B. Sozialen Rückzug, Enthemmung, Somatisierung, einen Geheimnisdruck:

- Ich nehme mir Zeit die eigenen Impulse und Emotionen zu ordnen.
- Ich bleibe möglichst ruhig und besonnen.
- Ich beginne mit der Dokumentation
- Ich signalisiere, dass das Kind sich mir anvertrauen kann.
- Ich nutze die Möglichkeit Themen wie „Mein Körper gehört mir!“ mit dem Kind oder Jugendlichen zu behandeln – und schaffe eine gemeinsame Sprache, um dem Kind/Jugendlichen eine sprachliche Brücke zu bauen.
- Ich erfrage beim Kind/Jugendlichen soziale Bezugspersonen und das Verhältnis des Kindes/Jugendlichen zu diesen.
- Ich erfrage das Freizeitverhalten des Kindes/Jugendlichen.
- Ich gehe dabei behutsam und scheinbar zufällig vor.
- Ich bespreche meine Beobachtungen mit einem*r Kolleg*innen, die das Kind ebenfalls betreut.
- Ich bespreche meine Beobachtungen mit der jeweiligen Projektleitung.

Die Hoffnung, dass Kinder/Jugendliche nach Übergriffen schon bald über das Geschehen berichten, bewahrheitet sich i. d. R. zunächst nicht. In dieser Phase gilt es Geduld zu bewahren und die Vertrauensbasis zum Kind oder Jugendlichen zu stärken. Ich sollte dabei der eigenen Wahrnehmung trauen und gefühlsmäßig aufmerksam auf Zwischentöne reagieren.

3.1.2.2. Gesprächsregeln bei Offenbarung

Ich bewahre in dieser schwierigen Situation Ruhe und reagiere überlegt und wertschätzend. Das bedeutet, einerseits dem Vertrauen gerecht zu werden, das in mich gesetzt wird und andererseits nicht vorschnell und impulsiv zu handeln.

- Ich danke für das Vertrauen und bestätige das Mädchen/den Jungen für ihren/seinen Mut, sich mir anzuvertrauen.
- Ich vermittele dem Mädchen/Jungen, dass ich ihr/ihm glaube und dass ich weiß, dass es viele Kinder und Jugendliche gibt, denen ähnliches passiert. Ich lege dem Kind auf

keinen Fall in den Mund, dass es sexuelle Gewalt erfahren hat (oder „sexuell missbraucht“ worden ist).

- Ich achte bei der Gesprächsführung darauf, möglichst wenig Fragen zu stellen und wenn, dann beschränke ich mich auf sog. „W-Fragen“ (Wer, Was, Wann, Wo, Wie) oder Fragen über die Befindlichkeit des Kindes.
- Häufig fühlen die Mädchen/Jungen sich selbst schuldig für das, was ihnen angetan wurde. Ich bringe deutlich zum Ausdruck, dass die Verantwortung für die sexuelle Gewalt allein beim Täter liegt.

Hinweise für den weiteren Ablauf:

1. Ich bemühe mich um eine innere Haltung der Zugewandtheit und Empathie und halte meine Emotionen kontrolliert („Low-emotion“). Ich erkläre anschließend dem Kind meine Rolle in der Arbeit und dass ich mit einem weiteren Erwachsenen/Fachkraft darüber sprechen muss.
2. Ich halte die Angaben des Kindes schriftlich, wenn möglich wörtlich fest (Dokumentation).
3. Ich informiere meine Projektleitung über das Gespräch so schnell wie möglich und vereinbare mit ihr weitere Schritte.

3.1.3. Dokumentation und dessen Umgang mit Datenschutz

Ziel der Dokumentation ist es, von Anfang an Auffälligkeiten festzuhalten, die man beim Kind wahrnimmt. Sie dient auch der eigenen Sicherheit. Wenn es zu einem Gespräch kommt, sollte dieses möglichst genau schriftlich festgehalten werden. Insbesondere die (wichtigsten) Äußerungen des Kindes wortwörtlich notieren. Gerade im Verdachtsfall erhalte ich durch die Verschriftlichung mehr Klarheit und überblicke das Geschehen besser. Die Differenzierung zwischen dem, was das Kind sagt(e), seinen Impulsen, Reaktionen und den eigenen Gedanken, Gefühlen wird durch das Schreiben erleichtert. Eigene Vermutungen, Überlegungen, usw. immer als solche kennzeichnen. Bei den Aussagen des Kindes wird nichts wegelassen oder hinzugefügt. Zeit- und Ortsangaben nicht vergessen: Wann und wo hat das Gespräch stattgefunden?

Die Dokumentation wird auch im Falle der Einschaltung des Jugendamtes oder bei einem strafrechtlichen Verfahren benötigt. Das soll in die Dokumentation aufgenommen werden:

1. Um welches Kind/um welche Kinder geht es? (Name, Alter)
2. Welche Beobachtung habe ich gemacht? Hier wird die Beobachtung geschildert und die zeitliche und räumliche Situation beschrieben.
3. Was genau wurde beobachtet und erschien beunruhigend und merkwürdig?
4. Den Abwägungsprozess, also die Gedanken und Beurteilungen, die zu weiteren Schritten führen, müssen dokumentiert werden.
5. Ich notiere mit wem ich wann über Auffälligkeiten oder einen Verdacht gesprochen habe.
6. Jeden weiteren Schritt dokumentieren.

4. Nachhaltigkeit

Grundsätzlich ist zu beachten, dass der Verdacht gegen eine Kolleg*in, Kinder, Jugendliche, Eltern etc. in der Regel mit Belastungen für das ganze Team einhergeht. Aus diesem Grund fällt der Aufarbeitung der Geschehnisse und der Fürsorge für alle Betroffenen eine besondere Bedeutung zu. Die Berücksichtigung entsprechender Dynamik darf jedoch nicht zu Lasten des Schutzes der Kinder und Jugendlichen gehen. Unterschiedliche Gefühle können bei einzelnen Beschäftigten zum Tragen kommen (z.B. Wut, Ekel, Angst, Zweifel an der Schuld oder Unschuld der/des Kollegin/en, aber auch Zweifel an der eigenen Fachlichkeit). Diese widerstreitenden Gefühle können zu Spaltungen im Team führen. Eine solche Teamdynamik ist nicht zu unterschätzen. Deshalb taucht im Zusammenhang mit institutionellem Missbrauch auch häufig der Begriff der »traumatisierten Einrichtung« auf.

Die Führungskräfte sind daher im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten ihre Mitarbeiter*innen bei der Be- und Verarbeitung des traumatischen Erlebnisses zu unterstützen. Dies geschieht in der Initiativgruppe u.A. durch externe Hilfen z. B. in Form von Fortbildungen, Supervision (Einzel- / und oder Teamsupervision), Teamtagen oder therapeutischen Angeboten von außen. Wichtig ist uns, dass Angebote offeriert werden, die die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen berücksichtigen. Dabei gilt es auch, Haltungen und Handlungsweisen zu überprüfen sowie zu analysieren, was eventuell dazu beigetragen haben kann, sexuellen Missbrauch, Diskriminierungen und Gewalt jeglicher Art zu begünstigen. Es empfiehlt sich, die Regeln und Strukturen der jeweiligen Projekte stetig zu überprüfen.

Generell gilt, dass bei einem Fall in der Einrichtung die Projektleitung sowie die Geschäftsleitung zu informieren sind. Diese werden gemeinsam mit den jeweiligen Beteiligten einen Krisenplan konzipieren. Falls diesbezüglich bereits ein öffentliches Interesse geweckt wurde, gibt es Seitens der Initiativgruppe nur eine Ansprechperson, die benannt wird. Diese führt alle Kommunikation nach außen.

5. Notfallplan für Notfall in Gebäuden

Nach den Bestimmungen des § 10 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes - ArbSchG hat der Arbeitgeber entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind. Dieser angehängte Notfallplan ist eine Empfehlung und sollte dem jeweiligen Standort angepasst werden.

Notfallplan- in jedem Büro aushängen!

Verhalten bei Unfällen, Straftaten, Brand

Projekt: PL:

1. Rettungsleitstelle informieren

Tel.: 0– 112 Feuerwehr / 0-110 Polizei

Wichtig!

- Wer spricht

(Name, Telefon, in welcher Straße befinde ich mich, in welchem Stockwerk, Raum)

- Was ist passiert?

(Verletzte, wie viele)

- Wo genau ist es passiert?

(Straße, Gebäudeetage, Raum,..)

2. Bei Bedrohung Schlüsselalarm benützen (Empfehlung der IG, muss selbst gekauft werden)

3. Projektleitung verständigen:

Tel.: 089/510861-36 Handy: 015782951762

4. Die PL verständigt den GfV!

5. Ersthelfer*innenliste neben dem Verbandkasten.

6. Am Schulstandort: Die Schulleitung benachrichtigen.

6. Literaturverzeichnis und Anlagen

Blom/Meier / Prof. Dr. Harald Meier (Hg.): Interkulturelles Management: Interkulturelle Kommunikation, Internationales Personalmanagement, Diversity-Ansätze im Unternehmen. 2002. Verlag Neue Wirtschafts-Briefe GmbH & Co., Berlin.

Amann, G. & Wipplinger, R., Handbuch Sexueller Missbrauch, Dgvt-Verlag, (2005)
Fegert, J.M., u.a. (Hg.) Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen - Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psychotherapeutischen und pädagogischen Bereich. 2014.
Springer (mit Extras online). URL: <https://sexuelle-gewalt.alp.dillingen.de/index.php/handlungswissen/gespraechsregeln/bei-verdacht>. Abrufdatum: 20.12.2019

Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport, Presse und Kommunikation, Bayerstraße 28, 80335 München. (Hg.) Handbuch Umgang mit sexueller Gewalt in Kindertageseinrichtungen Eine Orientierungshilfe für Prävention, Intervention und Rehabilitierung für freigemeinnützige und sonstige Träger. 2017. URL: https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:69ccd5fa-eddc-4b16-9bf2-403c217f9fad/handbuch_umgang_sexuelle_gewalt.pdf. Abrufdatum: 18.12.2019

DLRG-Jugend Im Niedernfeld 2 (Hg.) URL: https://www.dlrg-jugend.de/fileadmin/groups/16000005/service/PsG/2222_Schutzkonzept_PSG_web-170104.pdf. 2016. Abrufdatum: 13.12.2019

Juzzenfeld (kein Hg. Angegeben) URL: http://www.juzzenfeld.de/viewpage.php?page_id=21. Abrufdatum: 12.12.2019

Jugendtreff Schmallenberger Land (Hg.) URL: https://www.pv-se.de/media/institutionelles_schutzkonzept_foerdebund.pdf. Abrufdatum: 15.12.2019

Buhl-Böhnert, 2004. In: Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedemann (Hg.): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. 5. Auflage 2011 Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.

Dudenredaktion (o. J.): „Schutzkonzept“ auf Duden online.
URL: <http://www.duden.de/node/718645/visions/1387872/view>. Abrufdatum: 05.02.2017.

Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes (Hg.): Kinder schützen. Eine Handreichung für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte. 2019. URL: <https://www.polizei-beratung.de/medienangebot/>.

Bei der Erstellung dieses Schutzkonzepts fanden folgende „Beratungen und Inputs“ statt:

Beratungsstelle zum Kinderschutz nach §8a und §8b

Abteilung Erziehungsangebote
Jugendhilfe in besonderen Lebenssituationen
S-II-E/J/Leit

Input: Referat für Bildung und Sport, München

durch Frau Elisabeth Kretschmar-Marx, Dipl.-Soz.päd. (FH)
KITA-Fachberatung

Amyna e.V.

Fortbildung und Vorträge zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch, sexueller Missbrauch in Institutionen und strukturelle Ansätze in der Präventionsarbeit.

durch Frau Yvonne Öffling
Geschäftsführung