

# SCHUTZKONZEPT



## SCHUTZKONZEPT

VORWORT	4
Gesetzliche Grundlagen	5
Leitbild	6
Definition Gewalt	7
PRÄVENTION	7
Mitarbeiter*innenschutz	15
Personalgewinnung und Einarbeitung	17
Kultur der Einrichtung	18
Partizipation und Beteiligung	18
INTERVENTION	19
Handlungspläne	19
Umgang mit Verdacht	20
Datenschutz vs. Informationspflichten	22
HANDLUNGSPLAN KLIENT*IN- BETREUER*IN	26
LANGFRISTIGE AUFARBEITUNG	27
Rehabilitation fälschlicherweise Verdächtigter	27
GELEBTES SCHUTZKONZEPT	28
SCHUTZKONZEPT – SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT	29
ZUSTÄNDIGKEITEN INTERN	30
ZUSTÄNDIGKEITEN EXTERN	31

## Das Schutzkonzept auf den Punkt gebracht

- ✓ Mit Handlungskompetenz für das **Kindeswohl!**
- ✓ Null Toleranz gegenüber Übergriffen und sexueller Gewalt.
- ✓ Die **Verhaltensampel** zeigt sowohl Klient\*innen als auch Mitarbeiter\*innen Verhaltensgrenzen und -optionen auf.
- ✓ **Beteiligung** auf Augenhöhe schafft eine „Anvertrauenskultur“ und Transparenz.
- ✓ Jeder von uns ist verantwortlich für eine offene und ehrliche **Zusammenarbeit** im Team. Zusammenarbeit lebt davon, Unterstützung anzubieten und Unterstützung einzufordern.
- ✓ **Kollegialität** bedeutet, Ehrlichkeit und Vertrauen im Team zu erarbeiten.
- ✓ Jedes Teammitglied sorgt für eine offene Gesprächskultur und direkte **Kommunikation**.
- ✓ Jede/r von uns trägt die persönliche Verantwortung für ihr/sein **professionelles Arbeiten**.
- ✓ Jede/r Einzelne ist mitverantwortlich für das professionelle Arbeiten ihrer/seiner Kolleg\*innen.
- ✓ Interne und externe **Weiterentwicklung/-bildung** sind für uns selbstverständlich.

## VORWORT

Das vorliegende Schutzkonzept ist eine Momentaufnahme eines in unserer Einrichtung laufenden Prozesses, der in seiner Konkretheit mit der Gründung des Arbeitskreises Schutzkonzept im April 2017 begann. Es wurde von den Mitarbeiter\*innen gemeinsam entwickelt und in einer Erstversion am 23.11.2018 von allen Teilnehmenden verabschiedet. In den Folgejahren 2021 und 2023 fand eine Überarbeitung des Konzeptes in weiteren Arbeitskreisen statt. Änderungen des SGB VIII veranlassten uns, das vorliegende Konzept anzupassen bzw. zu aktualisieren.

Eine besondere Herausforderung stellte hierbei die Unterschiedlichkeit und Vielzahl der Arbeitsbereiche in unserer Einrichtung dar. Das gelebte Schutzkonzept ermöglicht uns den geplanten Schutz unserer Klient\*innen und die Erhöhung der fachlichen Sensibilität unserer Mitarbeiter\*innen in Kinderschutzfragen. Ziel ist die Schaffung eines Schutzraums für die Klient\*innen und eines sicheren Rahmens für die Mitarbeiter\*innen, in dem das Risiko für sexuelle und nicht sexuelle Gewalt minimiert wird. Des Weiteren ermöglicht es ein planvolles und professionelles Vorgehen, um Betroffenen im Falle von Grenzverletzungen schnell und umfassend helfen zu können.

Das Schutzkonzept ist nicht ein Ordner im Regal unserer Gruppen und erschöpft sich nicht in der aktuellen niedergeschriebenen Fassung, die Sie gerade in den Händen halten, sondern sie ist ein in der Einrichtung aktiv verankerter Prozess, der im Alltag gestaltet und fortgeschrieben wird.

4

Juni 2024

## Gesetzliche Grundlagen

Die Entwicklung eines firmeninternen und Arbeitsbereiche übergreifenden Schutzkonzepts trägt zum strukturell gesicherten Ausbau der professionellen Sensibilität für Kinderschutzfragen bei. Die Schaffung von Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention wurde auf der Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter Mai 2015 beschlossen. Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene in Einrichtungen der Jugendhilfe haben einen besonderen Anspruch auf eine achtsame, gewaltfreie und menschenwürdige Behandlung.

Die Entwicklung des Schutzkonzepts leitet sich aus dem im Januar 2012 verabschiedeten Bundeskinderschutzgesetzes ab, das verbindliche Standards für den Kinderschutz festlegt, die von den Trägern einzuhalten sind. Die Erteilung einer Betriebserlaubnis ist nach §45 SGB VIII an die Einforderung von erweiterten Führungszeugnissen von Mitarbeiter\*innen sowie die Entwicklung geeigneter Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren für und von Klient\*innen gebunden. Im Rahmen des Kinder- und Jugend-Stärkungsgesetzes (KJSG) sind Kinderschutz (§8a SGB VIII) und Gewaltschutz (§79a SGB VIII) festgeschrieben und zentral verankert.

## Leitbild

Grundlage unseres Handelns ist eine wertschätzende, unterstützende und respektvolle Haltung in der Arbeit mit den jungen Menschen. Wir unterstützen die Klient\*innen in der lösungsorientierten Suche von Verhaltensalternativen und akzeptieren gleichzeitig, wo dies noch nicht möglich ist. Zentral ist für uns dabei unsere Flexibilität im sozialpädagogischen und therapeutischen Handeln innerhalb eines sicheren Rahmens. Wir haben Respekt vor der Lebensleistung der Einzelnen und den bisherigen Versuchen, die die jungen Menschen unternommen haben, um in ihrer jeweiligen Lebenswirklichkeit zurecht zu kommen.

Die/Den Einzelne/n/verstehen wir, wenn auch eingebettet in ein soziales Gefüge, als autonome und einzigartige Person mit Ressourcen und Entwicklungspotenzialen. Dies gilt unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und Religion.

Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den jungen Menschen durch sowohl empathische als auch konfrontierende Begleitung einen begehbaren und realistischen Weg in die Zukunft zu finden. Jedes Teammitglied sollte sich dabei so verhalten, dass problematisches Verhalten der Klient\*innen abgebaut und hilfreiches Verhalten verstärkt wird.

Wir pflegen in unserer Einrichtung eine Kultur der gegenseitigen Grenzachtung und respektieren die Intimsphäre und die Selbstbestimmtheit der jungen Menschen. Wir verpflichten uns, jeder Form von übergriffigem Verhalten entgegen zu wirken. Diese achtsame Grundhaltung und das Wahrnehmen der Erfordernisse des Moments gelten auch für uns als Team. Wir achten auf unsere Grenzen und stärken unsere Ressourcen. Wir unterstützen uns gegenseitig und holen uns Unterstützung von außen. Wir geben uns gegenseitig offene Rückmeldung und pflegen eine respektvolle Fehler- und Feedbackkultur.

Beteiligung ist ein gelebtes Element in unserer Einrichtung. Als gleichberechtigte Partner beteiligen wir die jungen Menschen durch geeignete Formen an allen sie betreffenden Entscheidungsprozessen. Wir fördern die aktive Mitgestaltung des gemeinsamen Lebensalltages.

Im Rahmen der ambulanten Hilfen möchten wir Familien durch die Stärkung der erzieherischen Kompetenzen von Eltern, durch deren Unterstützung bei der Bewältigung von alltäglichen Schwierigkeiten, Anforderungen und Belastungen der einzelnen Familienmitglieder erhalten und bei der Gestaltung von familiären Strukturen Hilfestellung leisten. Wir setzen auf eine verantwortungsbewusste Ausrichtung der Zusammenarbeit mit dem Herkunftssystem.

Jugendamt, Familie, andere Erziehungsberechtigte und sonstige am Hilfeprozess maßgeblich beteiligte Personen und Institutionen verstehen wir als Partner\*innen, mit denen wir gemeinsam zugunsten unserer Klient\*innen zusammenarbeiten. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern wir durch Transparenz, regelmäßige Kontakte, klare Absprachen und eindeutige Zielvereinbarungen.

### Definition Gewalt

Das Hauptanliegen des Schutzkonzeptes ist es, für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene einen sicheren Rahmen zur Entwicklung ihrer persönlichen Ressourcen zu schaffen. Ein sicherer Rahmen erfordert Grenzen. Die Arbeit mit jungen Menschen ist ohne das Setzen von Grenzen und Konsequenzen nicht denkbar.

Der Begriff der Gewalt entzieht sich häufig dem Versuch einer Definition, da der Begriff in verschiedenen Bereichen unterschiedlich aufgefasst wird und zugleich einem historischen Wandel und kulturabhängigen Verständnis unterworfen ist. Gewalt schränkt die psychische und physische Unversehrtheit des Opfers ein. Der Begriff ist eng verknüpft mit dem Begriff Grenzüberschreitung, mit dem wir uns auch im Rahmen unserer Überlegungen zu Nähe und Distanz auseinandersetzen.

Nach der *Definition der WHO* ist Gewalt der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.

Gewalt beinhaltet Zwang, negative Auswirkungen, problematische Ausnutzung der eigenen Macht, durch z.B. in der Hierarchie höherstehende Personen gegenüber Schutzbefohlenen.

Wir bemühen uns um die Wahrung der Grenzen der Kinder und Jugendlichen und achten auf unsere eigenen Grenzen. In der Risikoanalyse haben wir uns intensiv mit möglichen Gefahrenquellen für Gewalt auseinandergesetzt. Wir verpflichten uns, hinzusehen und verantwortlich zu handeln. Bei der Einschätzung konkreten Verhaltens orientieren wir uns an der Verhaltensampel unseres Teams.

**Wenn ich Gewalt bemerke, nehme ich meine Verantwortung wahr.**

### PRÄVENTION

Prävention von Gewalt ist ein Hauptanliegen des Schutzkonzeptes. Prävention erfordert professionellen und transparenten Austausch im Team sowie eine gelebte Feedbackkultur. Wir wünschen uns Rückmeldung von unseren Teammitgliedern, wenn wir uns aus deren Sicht außerhalb des von uns vereinbarten Rahmens befinden.

### *Nähe-Distanz-Diskurs und Risikoanalyse*

Der Nähe-Distanz-Diskurs wurde vom Kollegium intensiv geführt. Es zeigte sich eine enge Verflechtung mit der Risikoanalyse, der wir durch die gemeinsame Darstellung der beiden Aspekte an dieser Stelle Rechnung tragen.

#### **Grundsätzlich aber gilt für uns Vertrauen vor Misstrauen!**

Risiken entstehen in Situationen, in denen Nähe und Distanz nicht mehr im Gleichgewicht sind. Der Umgang mit Nähe und Distanz ist eine Frage der Balance. Es geht um das Finden eines Weges zwischen einem fachlich fundierten sowie lebensweltorientierten Rahmen auf der einen Seite und einer natürlichen Offenheit und positiven Zugewandtheit gegenüber den uns anvertrauten jungen Menschen, ihren Familien und Mitarbeiter\*innen auf der anderen Seite. Wir wünschen uns in unserem pädagogischen Alltag die Möglichkeit von Echtheit in der Beziehung und die Nutzung von Handlungsspielräumen des Moments.

#### **Wenn wir uns an der Grenze unseres professionellen Handelns bewegen, legen wir dies im Team offen und bitten um Rückmeldung, um unser eigenes Verhalten gegebenenfalls korrigieren zu können.**

Die Risikobereiche ergeben sich in der Interaktion zwischen Betreuenden und Klient\*innen, zwischen den Klient\*innen selbst und von den Klient\*innen den Betreuenden gegenüber. Des Weiteren haben wir die Verpflichtung bei den anderen Systemen, in denen unsere Klient\*innen sich bewegen, ihr Wohl im Blick zu behalten. Die Risikoanalyse und die in unserer Diskussion gefundenen Lösungen stellen Leitlinien dar, an die wir uns halten. Wenn uns in anderen im Folgenden nicht genannten Bereichen ein Ungleichgewicht im Bereich Nähe und Distanz auffällt, sprechen wir dies im Team an und holen uns Feedback.

8

### *Fokus Interaktion Betreuende\*r gegenüber Klient\*in*

#### **Im alltäglichen sozialpädagogischen Handeln halten wir uns an die in den Teams erstellten Verhaltensampeln.**

Wir gestalten für die Klient\*innen einen sicheren Rahmen, der neben der professionellen Distanz auch einen „familiären“ Umgang ermöglicht.



Das „**Du**“ **im Kontakt** mit den Klient\*innen ist in großen Teilen der Einrichtung verbreitet. Wir erleben diese Ansprache als respektvoll und sehen die professionelle Distanz gewahrt. Innerhalb eines Teams bemühen wir uns um eine einheitliche Regelung. Bei **körperlichem Kontakt** mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie z.B. die Hand geben oder auch einer Umarmung berücksichtigen wir kulturelle Aspekte und Geschlechtsunterschiede. Wir achten hierbei auf unsere eigenen Grenzen und auf die Grenzen unseres Gegenübers. Dies kann auch schon bei einer Berührung wie dem Händeschütteln notwendig sein. Wir empfinden es als legitim, eine/n Jugendliche/n oder jungen Erwachsenen zu umarmen, wobei die Umarmung nicht von uns ausgehen sollte. Obwohl wir Umarmungen als legitim empfinden, wollen wir dies nicht unverhältnismäßig und unbedacht tun, sondern auf besondere Anlässe wie Trost oder Geburtstag beschränken. Auch eine im Rahmen der Jugendkultur übliche Begrüßung halten wir nach eigenem Ermessen für angemessen. Von unserem Kollegium wünschen wir uns transparentes Feedback, wenn wir aus deren Sicht eine Grenze überschreiten. **Ausgrenzen** und aus dem Kontakt gehen sind kein Ausdruck professioneller Distanz. Diese Maßnahmen sollten klar angekündigt und zeitlich begrenzt sein.

Wir nehmen die jungen Menschen ernst und bemühen uns um eine Kommunikation auf Augenhöhe. Wir arbeiten mit Konsequenzen und zeigen den Klient\*innen die Folgen ihres Verhaltens auf. Wenn es zu **Konflikten** kommt, klären wir das mit den Klient\*innen im Anschluss. Die Verantwortung für die Klärung geht auf das Team über, wenn das involvierte Teammitglied nicht mehr im Dienst ist. Konflikte reflektieren wir in unseren Teamsitzungen.

Wir bemühen uns, die **Privatsphäre** der Kinder und Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu wahren. Wann immer möglich, finden Gespräche in unseren Büros und Besprechungsräumen statt. Im Zimmer der jungen Menschen sind wir zu Gast und verhalten uns auch so. Nach Möglichkeit vermeiden wir es, uns auf das Bett der Klient\*innen zu setzen. Zimmerbegehungen finden in der Regel nur angekündigt und in Anwesenheit der Klient\*innen statt und dienen dazu, den Erziehungsauftrag in puncto Sauberkeit etc. wahrzunehmen. Das Zimmer betreten wir ohne Absprache nur, wenn Gefahr in Verzug zu sein scheint, um uns Gewissheit zu verschaffen. Wir versuchen auch in solchen Fällen, unser Kommen deutlich anzukündigen und wenn möglich ein Teammitglied hinzu zu ziehen. Bei **pflegerischen Bedarfen** achten wir darauf, dass wir diese fachgerecht erfüllen. Wir bemühen uns, diese auf ein Minimum zu reduzieren und achten z.B. bei Wundversorgung auf Dokumentation. Beispielsweise lassen wir beim Wickeln, Eincremen der Kinder die Tür offen. Die Mütter übernehmen soweit möglich die Versorgung allein. Bei erforderlichen Drogenscreenings achten wir auf ausreichende Kontrolle bei weitestgehender Wahrung der Intimsphäre. Die sozialpädagogischen Fachkräfte dürfen mit in die Toilette, drehen sich falls möglich um. Wenn baulich machbar, kann auch die Tür offen stehen bleiben.

Wir achten bei uns selbst und bei den von uns betreuten Klient\*innen auf adäquate nicht allzu freizügige **Kleiderwahl**. Es ist nicht erwünscht, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich in unangemessener Kleidung z.B. Unterwäsche in den vollstationären Einrichtungen bewegen. Wir weisen die Jugendlichen darauf hin und bieten gegebenenfalls der Situation angemessene Kleidung an.

Sexualisierte oder sexistische Sprache gegenüber den Klient\*innen ist nicht erlaubt. Wir nehmen unsere Vorbildfunktion ernst und machen gegebenenfalls Kolleg\*innen auf Fehlverhalten aufmerksam.

Der transparente Austausch im Team bietet die Grundlage für unsere Arbeit. Wir tauschen uns u.a. regelmäßig in Teamsitzungen und bei Dienstübergaben über unsere Klient\*innen aus. Wir bewahren *keine* „Geheimnisse“, die eine professionelle Arbeit erschweren bzw. die zu einer höheren Belastung einzelner Teammitglieder oder einzelner Klient\*innen führen könnten.

### Geheimnisse

Wie gelingt es auf der einen Seite, Vertrauensperson zu sein und auf der anderen Seite Teammitglied, das unter Umständen das „Geheimnis“, die vertrauensvolle Mitteilung richtig einschätzen und in den beruflichen Kontext im Alltag einbringen muss?

Zuallererst achten wir auf eine angemessene Wahrung der Privat- und Intimsphäre.

Wir erklären den Klientinnen, warum wir keine uneingeschränkten Geheimnisträger\*innen sein können und dürfen.

In Gruppen- und Teamgesprächen wird der Unterschied zwischen „**vertrauensvoller Erzählung**“ und „**Geheimnis**“ besprochen. Dabei sind Erzählungen Informationen und Ereignisbeschreibungen, die wir von Klient\*innen erhalten, die keine größere Brisanz besitzen (z.B. ein Bericht über einen „harmlosen“ Streit mit einer Freundin). Geheimnisse besitzen hingegen eine größere Tragweite. Wir wollen vermitteln, dass Geheimnisse, die mit einer *Tabuisierung* bzw. einer abverlangten Geheimhaltung belegt sind (... darüber reden ist streng verboten!), oftmals Verunsicherung, Ängste, Schuld- oder auch Schamgefühle etc. bei den Betroffenen hervorrufen (können).

Wir versuchen im Austausch mit den Klient\*innen im Vorfeld zu beschreiben, welche Art von Informationen weitergegeben werden müssen, und teilen umgehend mit, wenn eine Information tatsächlich an das Team weitergereicht werden muss. Bei heiklen Themen fragen wir nach, mit welcher Person zusammen diese noch besprochen werden können.

Unter Umständen bieten wir eine Begleitung zu einer externen Beratung an (Beratungsstellen, Pro Familia, Insoweit erfahrene Fachkraft).

Wir achten stets auf eine angemessene Wahrung der Privat- und Intimsphäre.

Die Klient\*innen können **mitentscheiden**, wie wir das Geheimnis **weitergeben**. Der Umgang hiermit sollte in einem möglichst vertrauensvollen, angst- und sanktionsfreien Rahmen stattfinden und ist unter anderem abhängig vom individuellen Entwicklungsstand, dem Alter, dem Reifegrad, der Kultur und der persönlichen Biografie der Klient\*in, aber auch von den Gruppenregeln.

Werden uns relevante Straftaten (auch vergangene oder angekündigte) anvertraut, sehen wir uns verpflichtet, diese an das Team weiterzugeben.

Eine **aktuell begangene Straftat** ist ein **besonderes Vorkommnis** und wird von der pädagogischen Leitung an die Heimaufsicht gemeldet (§47, SGB VIII). Wir sind als Träger aber nicht anzeigepflichtig gegenüber der Polizei und den Strafverfolgungsbehörden.

Wenn ein solches Vorkommnis den weiteren Schulbesuch, den Fortgang der Ausbildung etc. unserer Klientel gefährden sollte, muss die Gruppenleitung informiert werden. Mögliche **Selbst- und Fremdgefährdungen** müssen dem gesamten Team bekannt sein und auch dem Jugendamt mitgeteilt werden.

Dies besprechen wir mit den Klient\*innen zu Beginn der Hilfe im Rahmen eines Austauschs zum Umgang miteinander. Das bedeutet in der Praxis, dass wir sexualisiertes Verhalten etc. im Team mitteilen, um den Schutz aller bestmöglich gewährleisten zu können. Besteht **Gefahr im Verzug** durch eine akute Eigen- oder Fremdgefährdung, kontaktieren wir zum Schutz der Betroffenen direkt die dafür zuständigen Stellen (z.B. Rettungsdienst, Polizei).

11

Zudem werden Aussagen von Klient\*innen, die einzelne **Teammitglieder** oder das Gesamtteam betreffen, **nicht geheim gehalten**. Damit beugen wir einer möglichen Spaltung des Teams vor bzw. legen unpassendes Verhalten von Mitarbeiter\*innen offen und suchen gemeinsam nach Lösungen.

**Außerhalb der Arbeitszeit** treffen wir uns nicht mit den uns anvertrauten jungen Menschen; die Verantwortung für diese tragen die Kolleg\*innen im Dienst. Spontane notwendige Treffen außerhalb des Dienstplans sind im Ausnahmefall und nach Rücksprache möglich. Termine mit Klient\*innen sind immer Arbeitszeit und erfordern professionelles Handeln. Wir besprechen dies dann in unserem Team und denken an die Dokumentation. Rücksprachen im Team fördern die Transparenz.

Im Betreuten Wohnen passen wir unsere Arbeitszeit meist auf die zeitlichen Bedürfnisse der Klient\*innen an, weswegen die Arbeitszeit nicht immer vorab absehbar ist. Wenn ein/\*/e Klient\*in in einer Krise steckt, kann gegebenenfalls eine Kontaktaufnahme am Wochenende stattfinden; dies gilt als Arbeitszeit und wird dokumentiert. **Freizeitaktivitäten** mit den Klient\*innen sind immer Arbeitszeit. Bei Ausflügen ins Schwimmbad achten wir auf eine gleichgeschlechtliche Betreuung. Die persönlichen Grenzen unserer Kolleg\*innen wahren wir in jedem Fall. Bei sportlichen Aktivitäten kommt es automatisch immer mal wieder zu (auch körperlichen) Berührungspunkten. Wir schätzen sportliche Freizeitaktivitäten und denken

im Zweifelsfall an entsprechende Dokumentation. Wir geben unsere **privaten Telefonnummern nicht** an Klient\*innen heraus. Hierzu werden in ausreichendem Maße Gruppenhandys und Diensthandys zur Verfügung gestellt. Es erfordert eine ausreichende Sensibilität, darauf zu achten, dass wir die Telefonnummern unserer Teammitglieder nicht weitergeben. Auch nicht, indem wir Telefone an Jugendliche oder junge Erwachsene weiter reichen. In unserer Freizeit pflegen wir möglichst keinen Telefonkontakt zu unserer Klientel. Die Verantwortlichkeit geht nach Dienstende auf das diensthabende Teammitglied über.

Private Kontakte zu den Klient\*innen über Facebook oder andere **soziale Netzwerke** während der Hilfe sind nicht erlaubt.

Manche Arbeitsabläufe und Dienstpläne führen dazu, dass wir mit einzelnen oder mehreren jungen Menschen alleine sind, z.B. der Nachtdienst oder Transportsituationen, aber auch 1:1 Beschulung. Im Betreuten Wohnen stellt die **1:1 Situation** die Normalsituation dar.

**1:1 Betreuung:** Notwendigkeit/Gebot im erzieherischen Alltag mit Blick auf damit verbundene Risiken

Eine 1:1 Betreuung ist oft ein sinnvolles und notwendiges Mittel, um unsere Klient\*innen zu erreichen. Auch im § 35 SGB VIII ist sie festgeschrieben. Das heißt, manche Klient\*innen kommen genau mit diesem erzieherischen Hilfebedarf zu uns.

Es gilt selbstverständlich zu vermeiden, dass eine solche Situation zu einer fragwürdigen, im Sinne von zu intensiver Nähe, wird.

Wir sind uns der Sensibilität dieser Situationen bewusst und versuchen, Risiken zu minimieren, z.B. indem wir die Türen offenhalten, wenn nichts dagegenspricht. Hier vertrauen wir auf unsere berufliche Erfahrung und Intuition. Nicht genutzte „Dunkle Winkel“ wie z.B. Scheune oder Keller sollen abgeschlossen werden. In beengten **Räumen** lassen wir nach Möglichkeit die Tür offen oder betreten diese einzeln, um Körperkontaktsituationen zu vermeiden. Im vollstationären Bereich oder in unserem Motivations- und Förder-Projekt können wir nach Absprache im Team gefährliche Gegenstände, wie z.B. Messer und Scheren entfernen und diese nur unter Aufsicht herausgeben.

Ein **PKW** stellt einen beengten Raum dar. Durch die geteilte Aufmerksamkeit auf den Straßenverkehr können wir in solchen Situationen nicht immer adäquat auf die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen eingehen. Die Klient\*innen dürfen auch auf dem Beifahrersitz transportiert werden. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, den jungen Menschen nur auf dem Rücksitz mitzunehmen, um das Risiko einer Gefährdung zu minimieren (oder ein Teammitglied um Unterstützung zu bitten oder auf den öffentlichen Nahverkehr zurückzugreifen). Risikobehaftete Transportsituationen besprechen wir zuvor im Team und erarbeiten gemeinsam eine Lösung. Wir

achten auf die Sicherheit im Straßenverkehr, indem wir uns vorher mit dem Fahrzeug, der Fahrtstrecke und gegebenenfalls mit den Kindersitzen vertraut machen.

### *Fokus Interaktion Klient\*in gegenüber Klient\*in*

Die meisten Übergriffe, denen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in einer Einrichtung ausgesetzt sind, werden von anderen Klient\*innen verübt. Dabei handelt es sich um Gewalt, direkte und indirekte körperliche Übergriffe oder auch subtilen Machtmissbrauch.

Für die Klient\*innen, die in unseren Einrichtungen zusammenleben, ist eine **positive Gruppenkultur** für die Entwicklung der/s Einzelnen zentral. Hierbei ist es uns wichtig, dass die jungen Menschen lernen, sich unterstützend zu begegnen.

Wir achten darauf, eine positive Gruppenkultur zu fördern. Auftretende Konflikte besprechen wir mit den Klient\*innen in Gruppen- oder auch in Einzelgesprächen. Patenschaften können gerade zu Beginn der Maßnahme einer Ausgrenzung Einzelner entgegenwirken.

Gemeinsame Aktivitäten dienen als Verständigungshilfe, um kulturelle Barrieren abzubauen. Wir bemühen uns, bei Konflikten eine vermittelnde Position einzunehmen und stärken gegebenenfalls der schwachen Partei den Rücken. Aufgabenverteilungen und die Vergabe von Ämtern können hilfreich sein, um die Position des/der Einzelnen in der Gruppe zu stärken.

Im Falle einer negativen Gruppendynamik beziehen wir deutlich Stellung und versuchen, gemeinsam mit den jungen Menschen **Lösungswege** zu erarbeiten. Wenn möglich, achten wir schon bei der Belegung auf eine geeignete Mischung der Gruppe. Das partizipative Erarbeiten von Regeln zum Zusammenleben bietet eine Möglichkeit, ein Bewusstsein für die eigenen Rechte und Pflichten zu schaffen, und ist für uns ein Schlüssel zum Gelingen von präventiven Schutzmaßnahmen.

Wir machen den Klient\*innen ihr **Beschwerderecht** deutlich (siehe Partizipation S. 15). Die Ernennung einer Vertrauensperson oder die Schaffung eines Kummerkastens verkürzen hierbei die Beschwerdewege. Das partizipative Erarbeiten von Regeln zum Zusammenleben bietet des Weiteren eine Möglichkeit, eigene Grenzen zu verdeutlichen. Wir unterstützen die Klient\*innen aktiv bei der Wahrung ihrer Grenzen und unterstützen sie auch außerhalb von Konfliktsituationen in der Wahrnehmung, Äußerung und Wahrung ihrer Rechte und Bedürfnisse.

Bei einer Belegung im Doppelzimmer bemühen wir uns um Einbezug der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wir achten auf klare Kommunikation und **Überprüfung von Diensten** durch die sozialpädagogischen Fachkräfte, um einer Überlastung einzelner Kolleg\*innen vorzubeugen. Wir unterstützen die Klient\*innen in der Abgrenzung und Wahrung ihrer eigenen Interessen.

Wir unterbinden sexualisierte und sexistische **Sprache** zwischen den jungen Menschen, sobald eine grenzüberschreitende Verletzung anderer vorliegt. Die Wirkung der Sprache nach außen melden wir direkt zurück.

Uns ist es wichtig, dass die Klient\*innen soziale Kontakte pflegen können. Deshalb sind **Besuche** grundsätzlich erlaubt. Die Besuche müssen angemeldet sein und die Besucher\*innen stellen sich zunächst dem Team vor. In der vollstationären Hilfe können nach Absprache zwischen Team und den Klient\*innen Besuche in den jeweiligen Häusern stattfinden. Bei den Besuchsregelungen in den Mutter-Kind-Häusern achten wir zusätzlich insbesondere auf den Schutz der Babys und Kleinkinder. In einigen Häusern dürfen sich die Besucher\*innen nur in den Gemeinschaftsbereich aufhalten bzw. muss die Zimmertür offenbleiben. Auch ein Besuchsverbot kann im Einzelfall temporär beschlossen werden. Bei Streitigkeiten mit Besucher\*innen bemühen wir uns stets um Deeskalation, sind aber auch befugt, Hausverbote auszusprechen und die Polizei hinzuzuziehen. Interne Übernachtungen in den vollstationären Einrichtungen sind nach Rücksprache mit den pädagogischen Fachkräften an Wochenenden und in den Ferien erlaubt. Klient\*in -Betreuer\*in (siehe auch Mitarbeiter\*innenschutz S. 15)

Wenn unsere eigene Grenze durch Klient\*innen überschritten wird, kommunizieren wir das klar und deutlich, falls notwendig, auch wiederholt. Wir achten hierbei auf eindeutige Kommunikation. Vorfälle werden im Team besprochen und Konsequenzen gemeinsam erarbeitet (siehe Handlungsplan S. 25).

14

Das Durchsetzen von **Regeln** gehört zum pädagogischen Alltag, wird jedoch von Seiten der Klient\*innen oft als Grenzverletzung erlebt und bietet damit Risikopotential für impulsive Handlungen. Wir denken daran, uns im Zweifelsfall von Kolleg\*innen Unterstützung zu holen. In verbalen Konflikten bemühen wir uns um Deeskalation. Wir argumentieren sachlich. Bei Eskalation schicken wir den jungen Menschen aus der Situation oder gehen selbst aus der Situation. Wir begrenzen die Klient\*innen klar auf der Verhaltensebene und machen deutlich, wenn eine weitere Diskussion nicht mehr zielführend ist. Später bemühen wir uns um zeitnahe Konfliktklärung. Im Zweifelsfall halten wir Rücksprache mit Kolleg\*innen.

Bei gewalttätigen Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen erfolgt häufig eine **1:1 Betreuung**. Wir sind uns dieser besonders risikobehafteten Situation bewusst und achten auf unsere eigene Sicherheit. Wir bemühen uns um deeskalierendes Arbeiten und haben im Notfall die Möglichkeit und auch die Verpflichtung, die Polizei hinzuzuziehen. Wir achten in diesen Situationen darauf, das Diensthandy am Körper zu tragen und wenn möglich ein Teammitglied als Back-Up im Hintergrund zu haben. Des Weiteren achten wir auf kurze Wege zur Tür.

Wenn uns ein junger Mensch seine „**Verliebtheit**“ offenbart, machen wir dies im Team offen. Die betroffene pädagogische Fachkraft klärt mit dem/r Jugendlichen oder jungen Erwachsenen persönlich die Grenze unter Wahrung und

Wertschätzung seiner/ihrer Gefühle. Mit dem Team und auch mit dem/\*/der Klient\*in klären wir, ob ein Wechsel der Bezugsbetreuung erforderlich ist. Bei sexualisiertem Verhalten und sexualisierter oder sexistischer **Sprache** ziehen wir klare Grenzen, um uns zu schützen und den Erziehungsauftrag wahrzunehmen.

## *Andere Systeme*

Die Klient\*innen bewegen sich außerhalb der Hilfemaßnahme in anderen Systemen, z.B. in ihren Familien, in Schulen und Vereinen. Diese Systeme stellen für uns kontrollfreie Räume dar. Bei **Verhaltensveränderungen** wie z.B. Rückzug oder Stimmungsveränderung oder körperlichen Anzeichen von Gewalt, sprechen wir die Klient\*innen direkt an. Wir zeigen Interesse und bieten Unterstützung an. Verdachtsmomente besprechen wir im Team und achten auf entsprechende Dokumentation.

## Mitarbeiter\*innenschutz

### *Gewalt gegen Mitarbeiter\*innen (siehe auch Handlungsplan S. 24)*

Es besteht eine Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Bei Gewalt gegen Mitarbeiter\*innen durch eine/n Klient\*in werden die Maßnahmen im Einzelfall geklärt. Der/die Betroffene und das Gesamtteam werden in den Entscheidungsprozess miteinbezogen. Die Entscheidung über eine eventuelle Beendigung der Maßnahme erfolgt nach Rücksprache mit der Leitung. Unter pädagogischen Gesichtspunkten ist im Einzelfall auch eine Verlegung des jungen Menschen innerhalb der Einrichtung denkbar. Wichtig ist es hierbei, eine zeitnahe Entscheidung zu forcieren, um den/die Mitarbeiter\*in zu schützen. Eine Anzeige gegen den/die Jugendlichen wird auf Leitungsebene unterstützt. Sie ist jedoch nicht die alleinige Konsequenz und nicht als „sozialpädagogisches Instrument“ zu verstehen. Sozialpädagogische Konsequenzen sind zwingend zusätzlich erforderlich.

15

Bei andauernder Angst eines Teammitglieds, z.B. im Falle sexueller Nötigung, sind die Vorfälle klar zu dokumentieren und zu offen zu kommunizieren, sodass eine gute Entscheidung gefunden werden kann. Es liegt ein Zielkonflikt zwischen dem Wunsch nach pädagogischer Kontinuität auf der einen Seite und dem Wunsch nach Schutz der Mitarbeiter\*innen auf der anderen Seite vor, der im Einzelfall Achtsamkeit und Empathie sowie eine klare Kommunikation erfordert.

### *Schutz der Kinder der Klient\*innen im Mutter-Kind-Bereich in krisenhaft eskalieren Situationen – Wie verhalte ich mich als Mitarbeiter\*in rechtlich sicher?*

In der Theorie besteht ein rechtlicher Konflikt zwischen den Persönlichkeitsrechten der Mutter (Sorgerecht) und dem Kinderschutz nach §8a SGB VIII. Rein rechtlich ist es die Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkraft zu beobachten, zu

dokumentieren und zu melden. Im Vordergrund steht die Aufsichtsfunktion. Ein sofortiges Handeln ist in der Theorie nicht vorgesehen. Das Handlungsorgan ist die Polizei.

In der Praxis bewegen sich sozialpädagogische Fachkräfte in einer rechtlichen Grauzone. Mögliches gefährdendes Verhalten der Mutter erstreckt sich auf einem Kontinuum von inadäquatem, seelisch grausamen Verhalten bis hin zu körperlicher Gewalt. Akute Gefahr sollte stets abgewendet werden. Das Eingreifen der pädagogischen Fachkraft in die Persönlichkeitsrechte der Mutter zum Schutz des Kindes hat in der Regel keine rechtlichen Folgen, das bedeutet jedoch nicht, dass es rechtlich abgesichert ist (siehe Theorie).

### Sozialpädagogische Arbeit

Im Sinne einer sozialpädagogischen Arbeit mit den jungen Menschen ist es sinnvoll, mögliche Grenzsituationen mit den Klient\*innen vorab zu besprechen (ab wann übernehmen die sozialpädagogischen Fachkräfte das Kind etc.) und die Absprachen schriftlich festzuhalten. Außerdem ist es unerlässlich, die Situationen zu reflektieren (dies gilt sowohl für die Besprechung mit dem Team als auch für die Besprechung mit den Klient\*innen).

### Schulungen zum Thema Selbstschutz / Deeskalation

Die Befähigung der Mitarbeitenden, für ihre Sicherheit sorgen zu können, liegt im Interesse des Arbeitgebers. Schulungen zum Thema Deeskalation und Selbstschutz werden nach Rücksprache übernommen. Die Teams können sich diesbezüglich an das sozialpädagogische Leitungsteam wenden.

Verteidigung und Selbstschutz sind ausdrücklich erlaubt. Dennoch sind professionelles Verhalten und der Verzicht von Gewalt als Reaktion gefordert. Die eingesetzten Mittel sollten verhältnismäßig sein. Im Rahmen eines Reflexionsprozesses werden Grenzsituationen nachbesprochen.

### Versicherung

Die Einrichtung verfügt über eine Unfallversicherung und eine Haftpflichtversicherung für die Mitarbeiter\*innen. Diese beinhaltet auch Personenschäden bei Transport von Klient\*innen im firmeneigenen PKW; dies gilt auch für private Fahrzeuge.

Bei Schäden, die am Arbeitsplatz entstehen, haftet zuerst der Träger. Es obliegt der Versicherung, die Frage der groben Fahrlässigkeit und damit die Haftung des/der Mitarbeiter\*in zu klären. Hierauf hat die Leitungsebene keinen Einfluss. Im Falle der groben Fahrlässigkeit geht die Haftung auf den/die Mitarbeiter\*in über.

Von Seiten der Einrichtung gibt es bei konkreten Vorfällen die Möglichkeit einer rechtlichen Beratung.



Zur eigenen Sicherheit ist es wichtig, auf zeitnahe Dokumentation zu achten. Vorfälle sind sofort zu melden. Welche Ereignisse zu melden sind, können den Richtlinien zu besonderen Vorkommnissen entnommen werden.

### Impfungen

Ein für den Arbeitsplatz angemessener Impfschutz ist von Seiten der Einrichtung erwünscht. Die Kosten für die erforderlichen Impfungen können nach vorheriger Rücksprache vom Arbeitgeber getragen werden, z.B. Hepatitis B und Grippeimpfung. Die Masernimpfung ist eine Pflichtimpfung.

### Personalgewinnung und Einarbeitung

Wir legen bereits bei der Auswahl der Bewerber\*innen und in der Einarbeitung größten Wert auf die Beachtung des Schutzkonzepts. Von den zukünftigen Teammitgliedern erwarten wir, dass sie aktiv für den Kinderschutz eintreten. Unser Schutzkonzept-Flyer wird bereits bei der Bewerbung ausgehändigt.

Im Bewerbungsgespräch stellen wir konkrete Fragen zum Umgang mit Nähe und Distanz. Wir erwarten von den Bewerber\*innen, dass sie vor der Einstellungsentscheidung hospitieren, damit wir uns einen umfassenderen Eindruck verschaffen können. Das regelmäßige Vorlegen von erweiterten Führungszeugnissen (derzeit alle 5 Jahre) als institutionellem Filter gilt bereits als Standard für alle sozialpädagogischen Fachkräfte und ist auch für alle Nichtfachkräfte verpflichtend.

Leitlinien für sozialpädagogisches Handeln erhöhen die Sicherheit der Mitarbeiter\*innen. Die von den einzelnen Gruppen erstellten Verhaltensampeln bieten Orientierung. Es ist enorm wichtig, dass neue Kolleg\*innen in der Frühphase der Einarbeitung über die bestehenden pädagogischen Rahmenbedingungen und die Aspekte des Schutzkonzeptes informiert werden. Des Weiteren sollten die neuen Teamkolleg\*innen über bestehende Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter\*innen informiert werden (Versicherung, Deeskalationsschulungen,...).

In der Einarbeitungsphase machen wir die neuen Kolleg\*innen mit dem Schutzkonzept vertraut. Ein Teammitglied steht ihnen nicht nur in der ersten Zeit zur Seite. Bei der Einstellung wird das Schutzkonzept von den neuen Mitarbeiter\*innen unterzeichnet. Im Einarbeitungsordner ist das Schutzkonzept fester Bestandteil. Im ersten Monat sind neue Mitarbeiter\*innen nach Möglichkeit nicht allein im Dienst. Für die neuen Fachkräfte wird im jeweiligen Team ein/eine Mentor\*in ernannt, der/die überprüft, ob das neue Teammitglied alle relevanten Informationen erhalten hat. In den Teamsitzungen wird eine Zeit für die Fragen des neuen Mitglieds eingeplant, auf deren Einhaltung die Leitung achtet.

## Kultur der Einrichtung

*Unter einer guten Teamkultur verstehen wir*

- Gegenseitige Akzeptanz
- Respekt voreinander
- Wertschätzung
- füreinander eintreten
- Verantwortung für sich selbst und andere übernehmen
- Kritik geben und nehmen können
- Fachliche Kritik nicht persönlich nehmen
- Stärken und Schwächen zulassen und gegenseitig ausgleichen
- Von außen als Einheit erkennbar sein
- Eine gute Streitkultur

*Bisherige Arbeitsergebnisse*

- Unsere Feedbackkultur
- Fachliche Kritik nicht persönlich nehmen
- Verantwortungsübernahme
- Offenheit
- Fehlerfreundlichkeit (Fehler sind erlaubt, sie dienen als Ansatzpunkt für neues Lernen)
- Umgang mit Konfliktsituationen
- Meldungen an die Schutzkonzeptbeauftragten/Gefährdungsmeldungen
- Schnittpunkt *Schutzkonzept-Sexualpädagogisches Konzept*
- Wie und unter welchen Bedingungen ein Geheimnisträger sein
- Einarbeitung und Schutzkonzept

18

## Partizipation und Beteiligung

Im Sinne der Partizipation werden Abläufe sichtbar und auch für die Klient\*innen verstehbar gemacht. Wir begreifen unsere Ausrichtung zur Beteiligung als stetig wachsenden Prozess. Wir schaffen Rahmenbedingungen, um die demokratische Beteiligung der/s Einzelnen in der Gruppe und der Gruppe als Ganzes zu fördern und weiter zu entwickeln. Als Instrumente für die institutionalisierte Beteiligung stehen der Hilfeplanprozess als solcher, der Gruppenrat, bzw. die regelmäßigen Gruppenbesprechungen, die Wahl eines/\*/einer Gruppensprecher\*in und das Beschwerdemanagement zur Verfügung.

Im direkten Kontakt mit unseren Klient\*innen bedeutet Beteiligung, einen möglichst gleichwertigen 'Dialog auf Augenhöhe' zu führen; das 'Gehört werden' des jungen Menschen und seine Mitgestaltung am Hilfeverlauf; seine Mitbestimmung in Bezug auf Freiräume und Pflichten und in der Verhandlung von Konsequenzen.

Das Entwickeln alternativer Lösungsvorschläge und das Begründen der eigenen Standpunkte werden so im Sinne einer individuellen Partizipation geübt.

Wir erfassen das Wohlbefinden der jungen Menschen und ihre Wahrnehmung des Hilfeangebotes durch einen Frage- und Interviewbogen, der von den Klient\*innen regelmäßig im Hilfeverlauf ausgefüllt wird. Den Heranwachsenden wird die Möglichkeit gegeben, sich zu äußern, wie zufrieden sie z.B. mit der Wahrung ihrer Privatsphäre sind. Eine solche routinemäßige Befragung der jungen Menschen nach ihrer Zufriedenheit mit dem Hilfeangebot schafft langfristig ein stabiles Fundament für eine 'Kultur der Grenzachtung'.

Wir informieren die zu betreuenden Menschen darüber, welche Formen der Beschwerde es gibt und welche Ansprechpartner\*innen wir ihnen derzeit anbieten. Wir fragen aber auch danach, wen sie im Beschwerdefall gerne als Ansprechpartner\*in hätten beziehungsweise welche Alternativen sie vorschlagen. In einem Informationsblatt werden die Klient\*innen über ihr Recht auf Information, auf Beteiligung, auf Anleitung bei der Ausübung ihrer Rechte und über ihr Recht auf einen fairen und vor allem ernsthaften Umgang mit ihren Beschwerden und Sorgen aufgeklärt. Dieses Informationsblatt hängt in den Gruppen aus bzw. wird den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Betreuten Wohnen zum Beginn der Maßnahme ausgehändigt. Bei der Erarbeitung des Schutzkonzeptes haben wir gemeinsam mit den Klient\*innen Verhaltensampeln in den einzelnen Teams entwickelt, an denen sich unser pädagogisches Verhalten orientiert. Die Verhaltensampeln sind in unseren Gruppen ausgehängt. Die Jugendlichen haben so die Möglichkeit, unser Verhalten ganz konkret im Blick zu behalten.

19

## INTERVENTION

Hauptziel des Schutzkonzeptes ist die Schaffung von Sicherheit. Dies gilt auch für den Fall, dass es zu massiven Grenzverletzungen kommt und trotz der Schutzbemühungen Gewalt in der Einrichtung stattfindet. Vermutete Straftaten erfordern klar definierte Interventionsschritte, diese bieten Handlungssicherheit, um die Gewalt schnellstmöglich zu beenden.

### Handlungspläne

Die Handlungspläne bieten uns größtmögliche Sicherheit im Ernstfall. Es existieren drei verschiedene Handlungspläne, die nach den Unterpunkten der Risikoanalyse unterschieden werden. Innerhalb der Handlungspläne gibt es verschiedene Vorgehensweisen für den vagen Verdacht, den begründeten Verdacht und den Vorfall.

**Handlungsplan 1:** Betreuer\*in – Klient\*in

**Handlungsplan 2:** Klient\*in – Klient\*in

**Handlungsplan 3:** Klient\*in – Betreuer\*in

Die Einhaltung der Handlungspläne ist uns wichtig, um direkt und aktiv „die Flüsterpost“ zu unterbinden. Neben aller Offenheit und Transparenz sind im Zusammenhang mit den Meldungen im Rahmen des Schutzauftrages Verschwiegenheitsverpflichtungen notwendig, um das Vertrauen zu schaffen, das nötig ist, um dem/der einzelnen Mitarbeiter\*in die Sicherheit für eine etwaige Meldung zu geben.

Um innerhalb der Einrichtung Ansprechpartner\*innen zu haben, werden in unserer Einrichtung zwei **Schutzkonzeptbeauftragte** als Tandem für die Dauer von zwei Jahren per Briefwahl bestimmt. Wahlberechtigt sind alle festangestellten Mitarbeiter\*innen der Einrichtung.

Die Schutzkonzeptbeauftragten sind Ansprechpartner\*innen in Fragen des Schutzkonzeptes, organisieren mindestens einmal im Jahr den Arbeitskreis Schutzkonzept und je nach Bedarf zwei- bis dreimal im Jahr eine Informationsveranstaltung für neue Mitarbeiter\*innen und andere Interessierte.

20

Des Weiteren sind die Schutzkonzeptbeauftragten Vertrauens- und Ansprechpersonen im Krisenfall. Sie sind nicht die Bewahrer\*innen von Geheimnissen, sondern Reflexionsgegenüber und Mittler\*innen bei der Weitergabe von Vorfällen an die Führungsebene. Außerhalb der vorgesehenen Handlungskette besteht Schweigepflicht, um die Beteiligten zu schützen.

### Umgang mit Verdacht

Wenn wir von Verdacht sprechen, ist der Verdacht einer vorliegenden Straftat gemeint. Im Verdachtsfall liegt der Fokus zunächst auf der Sammlung konkreter Beobachtungen oder Äußerungen und auf den eigenen Wahrnehmungen. Ruhige Sachlichkeit steht vor emotionaler Aufarbeitung.

Folgende **Selbstreflexionsfragen** können unterstützen:

*Ich bemühe mich bei der Beantwortung der Fragen um ruhige Sachlichkeit.*

- ✓ Was ist zu beobachten?
- ✓ Stimmt bei meinen Beobachtungen das Verhältnis von Nähe und Distanz?
- ✓ Gab es bereits ähnliche Beobachtungen?
- ✓ Welche Gefühle löst das bei mir aus?
- ✓ Gibt es andere Erklärungsmöglichkeiten?

Wenn wir bei einem/\*/einer Kolleg\*in grenzverletzendes Verhalten beobachten oder vermuten bzw. unsicher sind, wie wir eine Beobachtung oder eine Befürchtung einzuordnen und zu bewerten haben, sind wir oft emotional stark involviert. Um die Einschätzung der gesammelten Fakten nicht alleine vornehmen zu müssen, wenden wir uns in diesem Fall an eine/n Schutzkonzeptbeauftragte/n der Einrichtung. Ein Verdacht beginnt mit dem unguuten Gefühl, dass eine fachliche Auseinandersetzung im Team nicht mehr ausreichend ist.

**Vager Verdacht:** Verdacht, dass etwas nicht stimmt. Eigene Unsicherheit, wie das einzuschätzen ist. Ungutes Gefühl.

21

**Begründeter Verdacht:** Konkrete Beobachtungen, die nahelegen, dass etwas nicht stimmt oder Meldung durch eine/\*/n Jugendliche/n. Keine Beobachtung eines konkreten Übergriffs.

**Vorfall:** Beobachteter Übergriff. Offensichtlicher Tatbestand

Für den/\*/die mutmaßlichen Täter\*in gilt die Unschuldsvermutung. Trotzdem erfolgt zum Schutz des mutmaßlichen Opfers bei begründetem Verdacht gegebenenfalls eine Freistellung.

Wenn sich ein junger Mensch an uns wendet und eine Grenzverletzung berichtet, braucht er dafür viel Mut. Wir melden unsere Wertschätzung für den Mut zurück. Die Ziele für das Gespräch sind das Vermitteln von Sicherheit und das Angebot einer Perspektive. Ruhige Sachlichkeit steht im Vordergrund. Es geht nicht um eine emotionale Aufarbeitung. Wir beziehen eindeutig Position gegen Gewalt und bieten Unterstützung an. Wir klären, ob aktuell der Opferschutz gewährleistet ist. Das Gespräch wird dokumentiert.

Wir halten uns an den jeweiligen Handlungsplan und denken an die Dokumentation der einzelnen Schritte und an unsere Informationspflichten.

### *Informationspflichten*

Die Information erfolgt unverzüglich fernmündlich und fernschriftlich. Eine ausführlichere schriftliche Stellungnahme folgt. Bei der Übermittlung der Daten wird der firmeninterne Passwortschutz beachtet.

Wir achten auf Transparenz in der Weitergabe und schriftliche Dokumentation: Was ist genau passiert? Welche Maßnahmen und Konsequenzen wurden eingeleitet?

Information geht an:

- ✓ Heimaufsicht
- ✓ Zuständige Jugendämter
- ✓ Sorgeberechtigte (evtl. auch der indirekt Betroffenen)
- ✓ Ggf. Strafverfolgungsbehörden

### Datenschutz vs. Informationspflichten

Der Verdacht von Kindeswohlgefährdung erfordert eine vorsichtige Weitergabe von Informationen und einen sensiblen Umgang hiermit. Wann immer möglich, sollte der/\*/ die betroffene Klient\*in miteinbezogen werden. Es besteht Informationspflicht (siehe oben).

22

*Die folgenden Punkte rechtfertigen den Bruch der Schweigepflicht:*

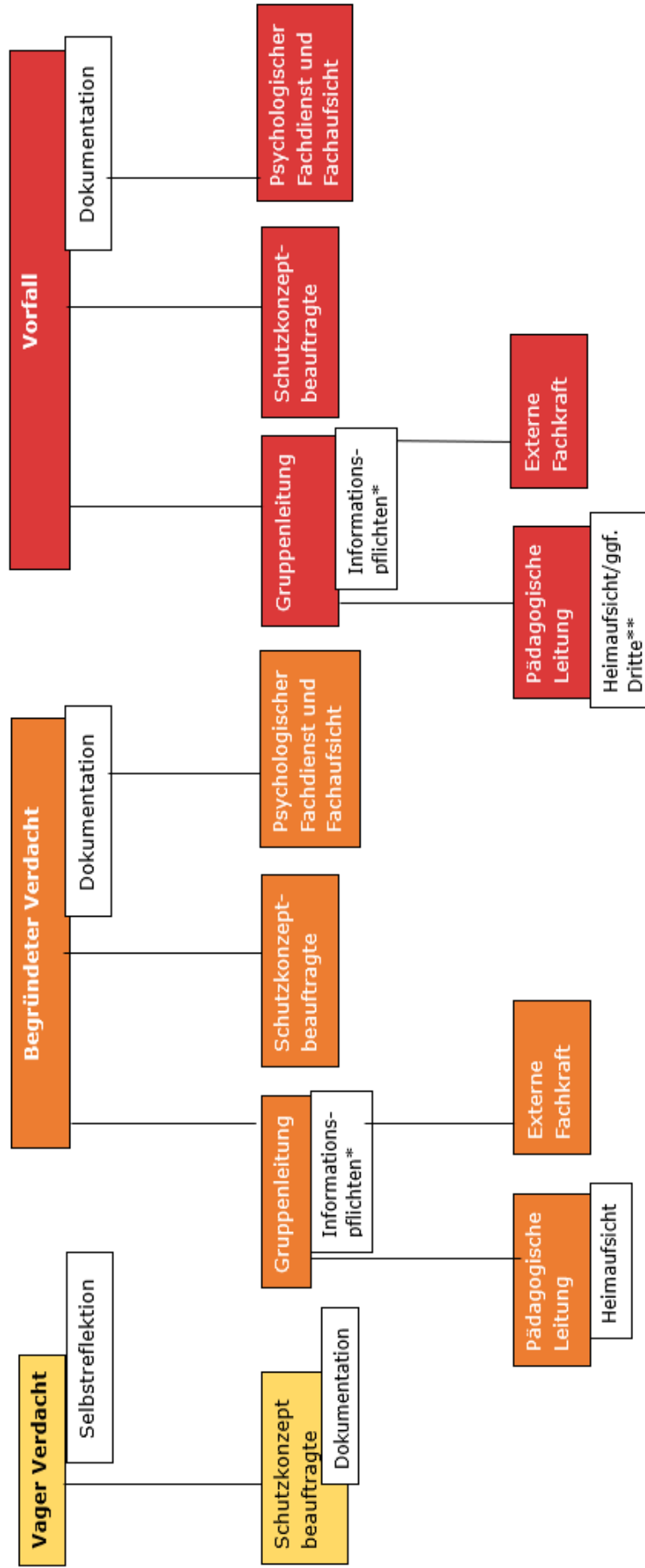
- ✓ Einzelfallbezogene Einwilligung der/\*/des Betroffenen
- ✓ Erziehungsrecht der Sorgeberechtigten
- ✓ Abwendung einer Gefahr (§ 34 StGB)
- ✓ Anzeigepflichtige schwerer Straftaten
- ✓ Aussagepflicht als Zeug\*in

### *Strafverfolgungsbehörden*

Wer im Bereich der Strafverfolgung tätig ist, muss Straftaten anzeigen, wenn sie oder er dienstlich davon erfahren hat. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Behörden, wie beispielsweise der Jugendämter, besteht eine solche generelle Pflicht zur Strafanzeige nicht. Die Jugendämter sind daher im Rahmen der Wahrnehmung ihres sog. staatlichen Wächteramtes verpflichtet, sorgfältig zu prüfen, welche Schritte aus Sicht des Kinderschutzes unverzüglich zu ergreifen sind. Das Jugendamt hat insbesondere zu prüfen, ob die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden dem Wohl des Kindes dient oder es geboten ist, von einer Strafanzeige abzusehen. Hierbei sind insbesondere maßgeblich und leitend der Gedanke der Wiederholungsgefahr einerseits und die besonderen Aufklärungsmöglichkeiten im

Rahmen der Strafverfolgung andererseits. Es ist im Einzelfall abzuwägen, welche Vor- und Nachteile ein Strafverfahren für den jungen Menschen mit sich bringt. Wenn das Jugendamt sich nach Abwägen aller Güter zu einer Anzeige entschließt, wird die Strafverfolgungsbehörde durch die Amtsleitung des Jugendamtes eingeschaltet. Als Träger der Jugendhilfe haben wir eine direkte Meldepflicht gegenüber dem Jugendamt. Es bedarf einer genauen Abstimmung, durch wen und ob Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden. Die Beachtung der Schutzinteressen ist hierbei zentral. Die Entscheidung hierzu bedarf der multiprofessionellen Erörterung. Eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist nicht rückgängig zu machen. Es erfolgen zwingend weitere Ermittlungen. Gegenüber der Staatsanwaltschaft besteht Aussagepflicht, gegenüber der Polizei besteht diese nicht. Im Zweifelsfall wird durch die Einrichtung die Fachanwaltschaft hinzugezogen.

## HANDLUNGSPLAN MITARBEITENDE DER FIRMA-JUNGER MENSCH

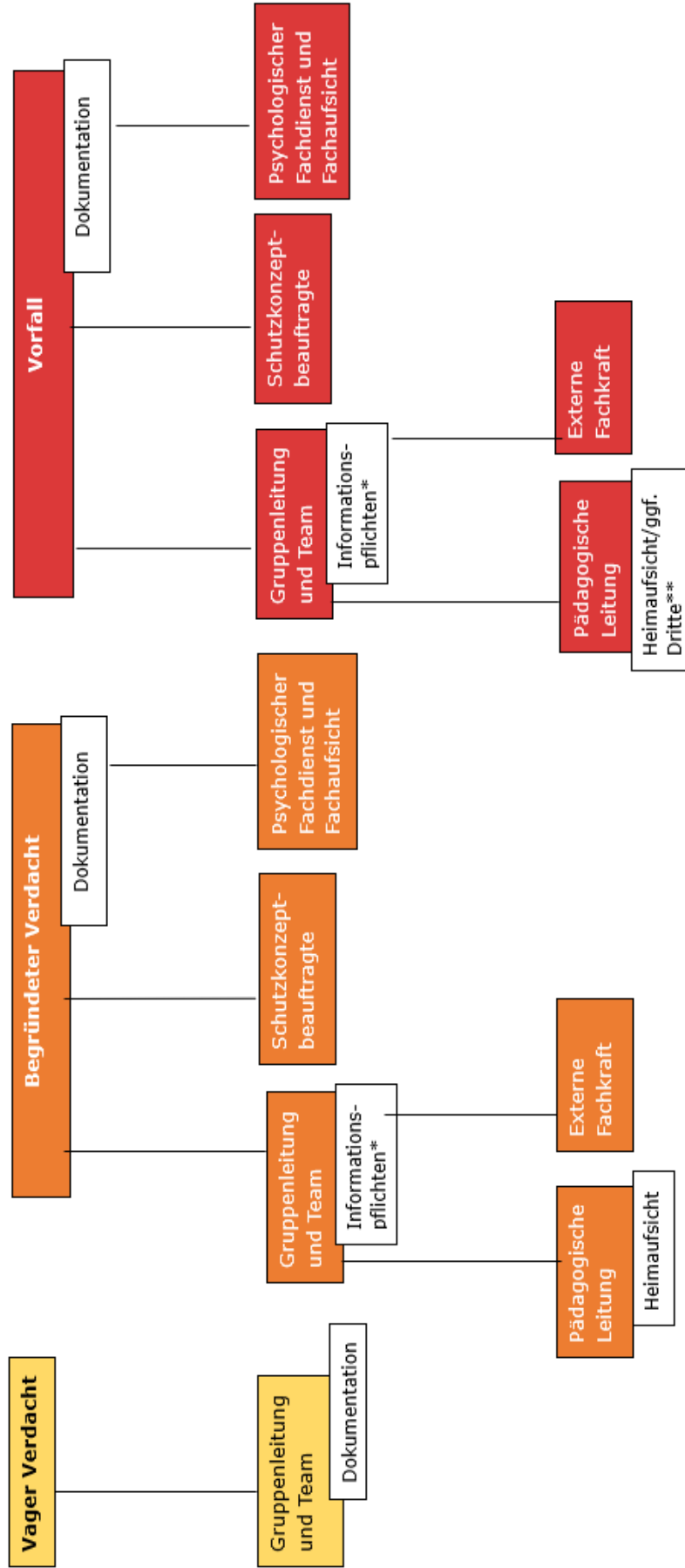


\* Informationspflichten: Jugendamt, Sorgeberechtigte, direkt und indirekt Betroffene

\*\* Dritte: Rechtsvertretung, psychotherapeutische Unterstützung, Supervision, Presse



## HANDLUNGSPLAN JUNGER MENSCH-JUNGER MENSCH



\* Informationspflichten: Jugendamt, Sorgeberechtigte, direkt und indirekt Betroffene

\*\* Dritte: Rechtsvertretung, psychotherapeutische Unterstützung, Supervision, Presse

## HANDLUNGSPLAN JUGENDLICHER-ERWACHSENER

Wichtig ist uns vorrangig der Schutz des/\*/der betroffenen Mitarbeiter\*in. Die pädagogische Arbeit mit dem jungen Menschen und seine Unterstützung bei der Klärung behalten wir dabei mit im Auge.

### *Begründeter Verdacht*

- ✓ Besprechung im Team mit Gruppenleitung, im akuten Fall Besprechung mit Kolleg\*innen im Dienst oder Hinzuziehung der Rufbereitschaft
- ✓ Wir achten auf genaue Dokumentation.
- ✓ Meldung an die sozialpädagogische Leitung
- ✓ Klärungsgespräch mit dem/der Klient\*in unter Beisein von Gruppenleitung und Bezugsbetreuer\*in; dem/der Klient\*in die Möglichkeit geben, sich an eine Ombudsperson zu wenden, falls er/sie sich die Unterstützung seiner/ihrer Position von außen wünscht
- ✓ Unterstützung durch Supervisor\*in, Schutzkonzeptbeauftragte und/oder den Psychologischen Fachdienst
- ✓ Meldung an das Jugendamt und Sorgeberechtigte

26

### *Vorfall*

- ✓ Wir bemühen uns nach Möglichkeit, die Situation zu verlassen und uns zu schützen. Wir rufen die Polizei und informieren die Rufbereitschaft.
- ✓ Wir achten auf genaue Dokumentation.
- ✓ Meldung an Gruppenleitung und Jugendamt
- ✓ Information an pädagogisches Leitungsteam und Sorgeberechtigte
- ✓ Meldung an Heimaufsicht durch pädagogische Leitung
- ✓ Im Einzelfall mögliche Maßnahmen: Beurlaubung, Abmahnung, Täter-Opfer-Ausgleich
- ✓ Unterstützung des Jugendlichen, durch Ombudsperson und Gerichtshilfe
- ✓ Aufarbeitung in Team und Supervision

## LANGFRISTIGE AUFARBEITUNG

Da das Erleben von Gewalt immer mit Kontrollverlust einhergeht, ist es wichtig, dem „Opfer“ im Aufarbeitungsprozess eine Stimme zu geben. Wünsche und Erwartungen sollten aktiv erfragt und in den Prozess einbezogen werden. Mittelbar Betroffene, z.B. andere Klient\*innen innerhalb der Einrichtung, sollten nach Rücksprache mit dem „Opfer“ und unter Wahrung der Schweigepflicht in den Prozess miteinbezogen werden. In jedem Fall werden eine Insoweit-Erfahrene-Fachkraft bzw. eine Fachberatungsstelle hinzugezogen.

### *Aufarbeitung im Team*

Die Leitungsverantwortlichen sind hier in der Fürsorgepflicht. Vorfälle sollten immer im Team nachbesprochen werden. Im Rahmen der Supervision ist Platz für den Umgang mit den eigenen Emotionen und Fragen (Ärger, Fassungslosigkeit, in Frage stellen der eigenen Fachlichkeit, die Frage nach der eigenen Mitverantwortung, eigene indirekte Betroffenheit). Hier ist eine längere Begleitung oft von zentraler Wichtigkeit.

### *Gesprächsangebot an die Eltern/Personensorgeberechtigte*

Wenn einem Kind oder Jugendlichen im Rahmen einer Einrichtung Gewalt geschieht, ist das Vertrauen der Eltern in die Einrichtung zu Recht beschädigt. Wir gehen offen auf die Eltern zu und signalisieren Gesprächsbereitschaft.

27

### Rehabilitation fälschlicherweise Verdächtigter

Es besteht eine Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Selbstbestimmung der Betroffenen sollte geachtet werden, d.h. alle Maßnahmen zur Reintegration in die Einrichtung bzw. in das Arbeitsteam erfolgen nach Rücksprache mit ihm/ihr.

Für die Arbeitnehmer\*innen von Coccius GmbH besteht die Möglichkeit, bei erlebter Ungleichbehandlung den Betriebsrat einzuschalten; dieser existiert derzeit noch nicht für Coccius Projekte. Bei Anschuldigungen haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, sich mit einem Anwalt/ einer Anwältin für Arbeitsrecht in Verbindung zu setzen, um ein erstes beratendes Gespräch zu vereinbaren. Herstellung von Öffentlichkeit bei erwiesenem falschem Verdacht kann durch ein Klärungsgespräch mit dem Team erfolgen. Hierbei ist die Präsenz von Leitung zentral, um die weitere Zugehörigkeit des/der vorab Verdächtigten zum Team und den Wunsch nach aktiver Mitarbeit bei der Rehabilitation zu unterstreichen.

Emotionale und psychologische Unterstützung wird gewünscht, und die Aufarbeitung wird im Rahmen eines Teamsupervisionsprozesses initiiert. Unter Rehabilitation wird ein Prozess verstanden und nicht ein einmaliges Ereignis.

Bei Schwierigkeiten der Reintegration in das Team sollte dem/der betroffenen Mitarbeiter\*in die Möglichkeit eingeräumt werden, innerhalb der Einrichtung das Team zu wechseln.

Qualifizierte Nachsorge beinhaltet unter Umständen eine psychologische Begleitung.

Juristische Unschuld ist nicht gleichbedeutend mit sozialpädagogisch tragbarem und sinnvollem Verhalten.

## GELEBTES SCHUTZKONZEPT

Um das Schutzkonzept im Alltag unserer Einrichtung zu verankern, hat es seinen festen Platz in den Teamsitzungen. Fragen zum täglichen Ablauf und zum Hilfeprozess werden unter dem Blickwinkel des Klient\*innen- und Mitarbeiter\*innenschutzes reflektiert. In jedem Team gibt es ein Mitglied aus dem Arbeitskreis, das für diesen Aspekt zuständig ist. Außerdem ist das gelebte Schutzkonzept Leitungssache.

28

Die einzelnen Mitarbeiter\*innen können achtsam sein und für eine Einarbeitung von neuen Kolleg\*innen in die Aspekte des Schutzkonzepts sorgen. Für die aktive Umsetzung trägt die Gruppenleitung die Hauptverantwortung. Bei Unsicherheiten kann sich jede/jeder Einzelne oder auch das Team an die Schutzkonzeptbeauftragten wenden. Das Schutzkonzept bleibt lebendig, indem wir uns selbst ernst nehmen und uns selbst an unsere Handlungsleitlinien halten.

Das Schutzkonzept wird mindestens einmal im Jahr in einer für alle offenen Veranstaltung den Mitarbeiter\*innen erneut bzw. neu vorgestellt. Die Schutzkonzeptbeauftragten kümmern sich um die Umsetzung der Veranstaltung. Der Arbeitskreis Schutzkonzept trifft sich einmal im Jahr, um aktuelle Entwicklungen des Schutzkonzeptes im Blick zu behalten.

## SCHUTZKONZEPT – SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT

SEXUALPÄDAGOGISCHE KONZEPTE SIND NICHT IDENTISCH MIT SCHUTZKONZEPTEN  
GREIFEN ABER INEINANDER



## ZUSTÄNDIGKEITEN INTERN

### LEITUNG & GESCHÄFTSFÜHRUNG

Coccius, Claus-Dieter		
<a href="mailto:cdcoccius@coccius.de">cdcoccius@coccius.de</a>	06224 / 97 33 33	0176 / 10 97 33 0

### SOZIALPÄDAGOGISCHE LEITUNG

Kübler, Georg		
<a href="mailto:kuebler@coccius.de">kuebler@coccius.de</a>	06224 / 97 33 52	0176 / 10 97 33 52
Seidl, Patricia		
<a href="mailto:seidl@coccius.de">seidl@coccius.de</a>	06224 / 97 33 57	0176 / 10 97 33 57

### FACHDIENSTE

Auer, Angelika		
<a href="mailto:auer@coccius.de">auer@coccius.de</a>	06224 / 97 33 50	0176 / 10 97 33 50
Elsässer, Theresa		
<a href="mailto:elsaesser@coccius.de">elsaesser@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 47
Grobe, Henning		
<a href="mailto:grobe@coccius.de">grobe@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 31
Henn, Annika		
<a href="mailto:henn@coccius.de">henn@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 49
Klatsis, Georgios		
<a href="mailto:klatsis@coccius.de">klatsis@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 61
Meyer, Jürgen		
<a href="mailto:meyer@coccius.de">meyer@coccius.de</a>	0621 / 84 60 27 2	0176 / 10 97 33 70
Rummel, Susanne		0176 / 10 97 33 56
<a href="mailto:rummel@coccius.de">rummel@coccius.de</a>		
Schwinn, Ute		
<a href="mailto:schwinn@coccius.de">schwinn@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 38
Seidl, Patricia		
<a href="mailto:seidl@coccius.de">seidl@coccius.de</a>	06224 / 97 33 57	0176 / 10 97 33 57
Vogt, Cordula		
<a href="mailto:vogt@coccius.de">vogt@coccius.de</a>	06224 / 97 33 58	0176 / 10 97 33 58
Zix-Brüggemann, Caroline		
<a href="mailto:zix@coccius.de">zix@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 48

30

### Insoweit erfahrene Fachkraft

Zix-Brüggemann, Caroline		
<a href="mailto:zix@coccius.de">zix@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 48
Schwinn, Ute		
<a href="mailto:schwinn@coccius.de">schwinn@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 38

### SCHUTZKONZEPTBEAUFTRAGTE

<a href="mailto:schutzkonzeptbeauftragte@coccius.de">schutzkonzeptbeauftragte@coccius.de</a>		
Ute Schwinn		
<a href="mailto:schwinn@coccius.de">schwinn@coccius.de</a>		0176 / 10 97 33 38
Andrea Wierzchowski		
<a href="mailto:wierzchowski@coccius.de">wierzchowski@coccius.de</a>	07263 / 60099 71	0176 / 10 97 33 91

## ZUSTÄNDIGKEITEN EXTERN

Im Rahmen des Aufbaus unseres Schutzkonzeptes haben wir uns bemüht, ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen bzw. zu vertiefen. Diese Stellen haben sich bereit erklärt, bei langfristigen Aufarbeitungsprozessen zu unterstützen.

### OMBUDSTELLE JUGENDHILFE NORDBADEN

Berner, Annette	
<a href="mailto:berner@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de">berner@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de</a>	
0721 / 66 47 60 16	Erzbergerstraße 117, 76 133 Karlsruhe
Geissler, Annika	
<a href="mailto:geissler@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de">geissler@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de</a>	
0721 / 66 47 60 15	Erzbergerstraße 117, 76 133 Karlsruhe

### KOMMUNALVERBAND für JUGEND und SOZIALES (KVJS) Baden-Württemberg

Dezernat Jugend - Landesjugendamt

Braun, Mathias	
<a href="mailto:mathias.braun@kvjs.de">mathias.braun@kvjs.de</a>	
0711 / 63 75 77 0	Lindenspürstraße 39, 70 176 Stuttgart